



**HUMANISTINEN
AMMATTIKORKEAKOULU**

OPINNÄYTETYÖ

”Meillä ei onnistu etätyöskentely!”

Ohjaajien toimenkuva ammatillisissa erityisoppilaitoksissa

Maria Iso-Oja

Kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön koulutusohjelma(210 op)

06 / 2014

HUMANISTINEN AMMATTIKORKEAKOULU

Koulutusohjelman nimi

TIIVISTELMÄ

Työn tekijä Maria Iso-Oja	Sivumäärä 49 ja 6 liitesivua
Työn nimi ”Meillä ei onnistu etätyöskentely!” Ohjaajien toimenkuva ammatillisissa erityisoppilaitoksissa	
Ohjaava(t) opettaja(t) Heli Aalto	
Työn tilaaja ja/tai työelämäohjaaja Humanistinen ammattikorkeakoulu	
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan ohjaajuutta ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Opinnäytetyön tilaaja on Humanistinen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö palvelee Humanistisen ammattikorkeakoulun lisäksi kaikkia ammatillisia erityisoppilaitoksia ja aiheesta kiinnostuneita. Koska aihetta ei ole aiemmin tutkittu, voidaan tätä opinnäytetyötä pitää merkittävänä ammattialallaan.</p> <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia mikä on ohjaajien toimenkuva ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Tavoitteena oli saada tutkimustietoa aiemmin tutkimattomasta aiheesta. Tämän lisäksi tutkimustieto kirjoitettiin auki ja sen pohjalta tehtiin toimintaehdotuksia ja lisä pohdintoja.</p> <p>Teoriaosuudessa on kuvattu toimintaympäristö, jotta lukija tietää mistä puhutaan ja mitä tutkitaan. Lisäksi teoriaosuudessa on avattu yleisen ohjaajuuden lisäksi ammatillista ohjaajuutta ja ohjaajuutta ammatillisissa erityisoppilaitoksissa.</p> <p>Tietopohjana on käytetty alan ammattikirjallisuutta sekä internetistä löytynyttä tietoa ammatillisten erityisoppilaitosten toimenkuvasta ja toimintaympäristöstä. Lisäksi olen hyödyntänyt työkokemustani ohjaajana ammatillisessa erityisoppilaitoksessa.</p> <p>Aineistonkeruumenetelmänä toimi Webropol-ohjelmalla tehty kyselylomake, joka lähetettiin kaikille ohjaajille ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, yhteensä kysely lähti noin 583 ohjaajalle. Vastauksia tuli yhteensä 191 kappaletta, vastausprosentin ollen näin 32 %. Aineisto analysoitiin käyttäen sekä kvalitatiivisia, että kvantitatiivisia menetelmiä.</p> <p>Tutkimuksen pohjalta syntyi päätelmä siitä, että ohjaajat tekevät monipuolista ohjaustyötä oppilaitoksissa. Toimenkuvien poiketessa toisistaan ryhmä ja ohjaaja kohtaisesti on kuitenkin nähtävissä selviä yhteneväisyyksiä ohjaajien toimenkuvien kesken.</p>	
Asiasanat ammatillinen erityisopetus, ohjaus, toimenkuvat	

HUMAK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES
Name of the Degree Programme

ABSTRACT

Author Maria Iso-Oja	Number of Pages 49 and 6 annex pages
Title "We can't do remote work!" Instructors' job description at vocational special education colleges	
Supervisor(s) Heli Aalto	
Subscriber and/or Mentor Humak university of applied sciences	
Abstract <p>This thesis studies instructors' at vocational special education colleges. The orderer of this thesis is Humak university of applied sciences. This thesis serves all of the vocational special education colleges and all who have an interest on the subject. Because this is the first study of this subject it can be seen as a remarkable study for the field of instruction work done at vocational special education colleges.</p> <p>The goal of this thesis was to study what is instructors' job description at vocation special education colleges. It was important to get information about this subject because it has not been studied before. The information gotten from the study was written open and based on that information there were suggestions made.</p> <p>In the theory section, the environment of this study is described. That was done for the reader to understand what was the topic talked about and what was the studied subject. In the theory section, the concept of instruction work, professional instruction work and instructors' work at vocational special education colleges were written open.</p> <p>The basic information on this thesis consists of professional literature, information found on the internet about vocational special education colleges and my own work experience as an instructor at vocational special education college.</p> <p>The method in order to gather data was a questionnaire executed by Webropol. The questionnaire was sent to all instructors working at vocational special education colleges. The total amount was approximately 583 instructors. Answers came from 191 instructors, that means that the answering percentage was 32 %. The data gathered from the questionnaire was analysed using both qualitative and quantitative methods.</p> <p>Based on this study it can be said that instructors' do a very versatile work at the colleges. Eventhough job descriptions vary from each other there are also similarities to be found.</p>	
Keywords vocational special education, instruction, job descriptions	

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	5
2 TOIMINTAYMPÄRISTÖ.....	6
2.1 Ammatilliset erityisoppilaitokset Suomessa.....	6
2.2. Koulutustarjonta ammatillisissa erityisoppilaitoksissa.....	8
3 OHJAAJUUS.....	10
3.1 Ohjaajuudesta yleisesti.....	10
3.2 Ohjaaja ammattilaisena.....	11
3.3 Ohjaajuus ammatillisissa erityisoppilaitoksissa.....	11
4 TUTKIMUS.....	12
4.1 Tutkimusmenetelmän valitseminen.....	13
4.2 Laadullinen ja määrällinen tutkimus.....	13
4.3 Tutkimuksen kulku.....	14
4.4 Analysointisuunnitelma.....	15
5 TUTKIMUTULOKSIA JA PÄÄTELMIÄ.....	15
5.1 Yhteistulokset.....	15
5.1.1 Perustiedot.....	16
5.1.2 Työnkuva.....	19
5.1.3 Työskentelyolosuhteet.....	29
5.1.4 Työhyvinvointi.....	34
5.1.5 Vapaa sana.....	36
5.2 Vertailu oppilaitosten välillä.....	37
5.3 Vertailu sukupuolen ja iän mukaan.....	41
5.4 Loppupäätelmät	44
6 POHDINTA.....	45
6.1 Kyselylomakkeen hyvät ja huonot puolet.....	46
6.2 Loppupohdinta.....	46
LÄHTEET.....	48
LIITTEET.....	50

1. JOHDANTO

Idea opinnäytetyöhön syntyi työskennellessäni ohjaajana ammatillisessa erityisoppilaitoksessa. Työni oli valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen puolella, liikuntavammaisten ammatilliseen koulutukseen valmentavassa ryhmässä, lukuvuonna 2012-2013. Olin aiemmin työskennellyt kunnallisen nuorisotyön parissa ja ammatillisen erityisopetuksen kenttä oli minulle uusi ja outo. Lisäksi olin syksyllä 2012 aloittanut opinnot kansalaistoiminnan- ja nuorisotyön koulutusohjelmassa Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, Joensuun kampuksella, tarkoitukseni valmistua Yhteisöpedagogiksi (AMK). Nykyisin työskentelen lastensuojelun kentällä, mutta silti ammatillinen erityisopetus rakenteineen kiehtoo minua.

Kyseisen lukuvuoden aikana ohjaajana työskennellessäni huomasin, että kollegani olivat todellisia moniosaajia ja ohjaajien työnkuvat erosivat toisistaan suuresti. Toisaalta taas yhteneväisyyksiäkin löytyi. Tämä yhteneväisyyden ja vaihtelevuuden hienoinen tasapaino herätti mielenkiintoni. Aluksi en tiennyt miten pääsisin eroon tästä mieltäni askarruttavasta asiasta, kunnes opinnäytetyön tekeminen tuli opinnoissani ajankohtaiseksi. Silloin ajatukseni kirkastui ja päätin lähteä tutkimaan asiaa opinnäytetyössäni. Tutkimuskysymykseksi muotoutui kysymys: ”Mikä on ohjaajien toimenkuva ammatillisissa erityisoppilaitoksissa?”.

Tässä opinnäytetyössä avataan ammatillisten erityisoppilaitosten toimintaympäristöä lukijalle ja pohditaan itse ohjaajuutta. Lisäksi tarkastelen saamiani tutkimustuloksia, jotka pohjaavat ammatillisten erityisoppilaitosten ohjaajille teetettyyn kyselyyn. Niiden pohjalta olen vetänyt johtopäätöksiä ja tehnyt toimintaehdotuksia, jotka ovat vapaasti ammatillisten erityisoppilaitosten ja kaikkien aiheesta kiinnostuneiden käytössä. Työn tilaajana toimii Humanistinen ammattikorkeakoulu.

En ole onnistunut löytämään aiheesta aikaisempaa tutkimusta ja tästä vedän johtopäätöksen, että sellaista ei ole, ainakaan tässä mittakaavassa, tehty. Aiheen koskemattomuus lisäsi, ainakin omassa mielessäni, tämän opinnäytetyön mielenkiintoa ja mahdollisesti myös vaikutusta alalla. Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa työskentele-

vät ohjaajat ovat hyvin rajattu, helpohkosti tavoitettavissa oleva joukko, joka antoi opinnäytetyölleni tuottoisat lähtökohdat.

Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa toimii monia eri ammattiryhmiä ohjaaja nimikkeen alla. Tässä opinnäytetyössä ohjaajilla tarkoitetaan opetuksen parissa työskenteleviä ohjaajia, ei esimerkiksi henkilökohtaisia ohjaajia tai asuntolaohjaajia.

2. TOIMINTAYMPÄRISTÖ

2.1. Amatilliset erityisoppilaitokset Suomessa

Suomessa toimii seitsemän ammatillista erityisoppilaitosta, kuusi suomenkielistä ja yksi ruotsinkielinen. Opinnäytetyössäni käsittelen vain suomenkielisiä ammatillisia erityisoppilaitoksia, joista löytyy lyhyesti tietoa alla olevasta taulukosta. Ruotsinkielistä ammattiopisto Optimaa pyydettiin mukaan tähän opinnäytteeseen, mutta he eivät kokeneet tätä tarkoituksenmukaisena heille. Olin yhteydessä Optiman erityisopetuksen rehtoriin puhelimitse ja hänen mukaansa Optimassa ei ole samanlaista ohjaajakulttuuria kuin muissa ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Optimassa käytetään ohjaajien sijaan koulunkäyntiavustajia.

Taulukko 1 Suomenkieliset ammatilliset erityisoppilaitokset

Oppilaitos	Aitoon koulutuskeskus	Bovallius, ammattiopisto	Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskus (IJKK)	Kiipula, ammattiopisto	Keskuspuisto, ammattiopisto	Luovi, ammattiopisto
Koulutuksen järjestäjä	Aitoon Emäntäkoulu Oy	S. ja A. Bovalliuksen säätiö	Invalidiliitto	Kiipulasäätiö	Orton-konserni	Hengitysliitto
Opiskelijoi- ta vuodes- sa noin	95	530	590	600	1150	2470
Ohjaajia	13	40	47	90	90	300

opetukses- sa noin						
-----------------------	--	--	--	--	--	--

(Ameo-verkosto 2014 a.)

Ammatillisen erityisopetuksen peruslähtökohta on taata tasavertaiset opiskelumahdollisuudet, myös erityisoppijoille. Ammatillista erityisopetusta annetaan myös tavallisissa ammattiopistoissa sitä tarvitseville yksilöille. Ammatillisten erityisoppilaitosten perustehtävä on hoitaa pääasiallisesti nimenomaan *vaikeavammaisten* koulutus. Tämän lisäksi erityisoppilaitosten toimintaan kuuluu valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. Ammatillisten erityisoppilaitosten tulee tarjota myös asiantuntija-apua muille oppilaitoksille. Näin voidaan tukea erityisoppijoiden opiskelua tavallisissa ammattioppilaitoksissa. (Opetushallitus 2010 a.)

Ammatillista opetusta ja erityisopetusta säätelevät useat lait ja asetukset. Opetus- ja kulttuuriministeriö on koonnut niitä omille internet sivuilleen. Lukija voi käydä tutustumassa kattavaan listaan siellä. Tärkeimpänä tässä mainittakoon laki ammatillisesta koulutuksesta (631/1998). (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014.)

Monista tavallisista ammatillisista oppilaitoksista poiketen, ammatillisessa erityisoppilaitoksissa työskentelee suurempi joukko ammattilaisia opiskelijoiden hyvinvoinnin eteen. Ammatillisissa erityisoppilaitoksen henkilökuntaan saattaa kuulua, oppilaitoksesta riippuen, esimerkiksi fysioterapeutteja, psykologeja tai kuntoutusneuvoja. Lisäksi opiskelija voi tarvittaessa saada henkilökohtaisen avustajan. (Ameo-verkosto 2014 b.)

Ammatilliseen erityisoppilaitokseen pääsee opiskelijaksi opiskelija joka tarvitsee erityistä tukea esimerkiksi vamman, sairauden, kehityksen viivästymisen, tunne-elämän häiriön tai muun vastaavan syyn vuoksi. Opiskelijalle on tehtävä henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma, eli HOJKS. Ammatillisiin erityisoppilaitoksiin haetaan erillishauulla, eli ne eivät ole yhteishaun piirissä. Lisäksi opiskelupaikan saamiseksi vaaditaan yleensä lääkäriltä saatava B-lausunto. (Opetushallitus 2014; Ameo-verkosto 2014 f.)

Ammatillisella erityisopetuksella, ja erityisopetuksella ylipäättään, on puolustajansa ja vastustajansa. Tasaisin väliajoin asian tiimoilta puhuttaa muun muassa inkluusio. Inkluisio tuli itselleni ohjaajana aivan täysin uutena terminä aloittaessani uraani ammatillisessa erityisoppilaitoksessa ja on mietityttänyt minua siitä asti. Inklusiolla tarkoitetaan koulumaailmassa sitä, että kaikki oppilaat ja opiskelijat hyväksytään vammaista riippumatta yleisopetuksen luokille. (Saloviita 2012.)

Henkilökohtaisesti en tahdo ottaa kantaa inkluusion puolesta tai vastaan. Itse panin merkille työskennellessäni ammatillisessa erityisoppilaitoksessa, että tällaisessa oppilaitoksessa opiskelija saattaa saada, ainakin omien puheidensa mukaan, ensimmäiset todelliset ystävät. Toki huonojakin puolia opiskelijoiden jaottelusta ja erittelystä tällaisiin oppilaitoksiin on. Epäilemättä keskustelu inkluusiosta ja muista aiheista erityisopetukseen liittyen, tulee varmasti jatkumaan. Itse näkisin kuitenkin, että päätöksiä erityisopetuksesta ja sen järjestämispaikoista tehtäessä tulisi muistaa itse opiskelija. Erityisopiskelijoiden ääni tulisi tulla kuuluviin tehtäessä heitä koskevia päätöksiä. Siihen minulla ei ole vastausta, haluavatko erityisopiskelijat opiskella ammatillisessa erityisoppilaitoksessa vai tavallisessa ammattioppilaitoksessa.

2.2. Koulutustarjonta ammatillisissa erityisoppilaitoksissa

Ammatilliset erityisoppilaitokset tarjoavat valmentavaa ja kuntouttavaa opetusta ja ohjausta. Tämä koulutusvaihtoehto on vain ammatillisten erityisoppilaitosten valikoimassa. Ammatilliset erityisoppilaitokset tarjoavat myös mahdollisuutta opiskella itselleen ammatillinen perustutkinto. Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus jaetaan ammatilliseen perustutkintoon valmentavaan koulutuksen, kutsumanimeltään valmentava 1 tai AVA, ja työhön ja itsenäiseen elämään valmentavaan koulutukseen, kutsumanimeltään valmentava 2 tai TYVA. Valmentava koulutus voi olla pituudeltaan 20-120 opintoviikkoa, yleisimmin kuitenkin 40 opintoviikkoa, eli yksi lukuvuosi. Kaikki kuusi oppilaitosta järjestävät sekä valmentava 1, että valmentava 2 opetusta. (Ameo-verkosto 2014 c, d.)

Ammatilliseen perustutkintoon valmentavan koulutuksen tarkoitus on antaa opiskelijalle mahdollisuus pohtia mitä tulevilta opinnoiltaan tai elämältään haluaa, mikä on seuraava askel. Tavoitteena on, että opiskelija saa tietoa erilaisista koulutus- ja työ-

mahdollisuuksista. Samalla opiskellaan esimerkiksi kieliä, äidinkieltä, arkielämän taitoja, kuten siivousta ja ruuan laittoa ja sosiaalisia taitoja. Valmentava 1 ryhmiä on erilaisia ja osa on valmiiksi ammatillisesti suuntautuneita. Näiden ryhmien tarkoituksena on opiskella jonkun tietyn perustutkintoalan taitoja, ikään kuin valmiiksi, jolloin seuraavana lukuvuonna on helppo jatkaa varsinaisiin perustutkinnon opintoihin samalle alalle. Valmentava 1 koulutus vastaa lähinnä tavallisten ammattioppilaitosten ammatistartti opetusta. (Ameo-verkosto 2014 c; Opetushallitus b.)

Työhön ja itsenäiseen elämään valmentava koulutus puolestaan painottaa itsenäisen elämän ja työelämän valmiuksia, kuten vuorovaikutustaitoja ja toiminnallisia perusvalmiuksia. Valmentava 2 opetus voi esimerkiksi painottua johonkin tiettyyn alaan, vaikka ikäihmisten hoivatyöhön, ja opiskelija voi opinnot suoritettuaan työllistyä hoivatyön avustaviin tehtäviin. Osa koulutuksista toteutetaan yhteistyössä työelämän kanssa. Valmentava 2 koulutus painottuu hyvin vahvasti vaikeavammaisiin ja täten sille ei löydy vastaavuutta tavallisten ammattioppilaitosten tarjonnasta. Itse näen tämän koulutusmuodon erityisen tärkeänä vammaisten yhdenvertaisten oikeuksien näkökulmasta. (Ameo-verkosto 2014 c.)

Ammatillisten perustutkintojen opinnot kestävät 120 opintoviikkoa, eli yleensä kolme vuotta. Perustutkinto-opiskelu tapahtuu samoilla kriteereillä kuin tavallisissakin ammattiopistoissa. Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa on tarjolla enemmän tukea opintojen suorittamiseen verrattuna tavallisiin ammattioppilaitoksiin. Tämä johtuu ammatillisten erityisoppilaitosten sisälle rakennetuista tukiverkostoista. Kuten jo aiemmin todettua (sivu 7), nämä tukiverkostot ovat huomattavasti laajempia kuin tavallisissa ammattioppilaitoksissa. (Ameo-verkosto 2014 e.)

Perustutkintoja on tarjolla ammatillisissa erityisoppilaitoksissa kattavasti kulttuurialalta, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon alalta, luonnontieteiden alalta, tekniikan ja viestinnän alalta, luonnonvara- ja ympäristöalalta, sosiaali-, terveys- ja liikunta-alalta ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalalta. (Ameo-verkosto 2014 d.)

Taulukko 2 Ammatillisten perustutkintojen tarjonta oppilaitoksittain

Oppilaitos	Aitoon kou- lutuskes- kus	Bovallius, am- matti- opisto	Invalidiliiton Järvenpään koulutuskes- kus (IJKK)	Kiipula, am- mattiopisto	Keskus- puisto, am- mat- tiopisto	Luovi, am- mat- tiopisto
Ammatilli- sia perus- tutkintoja	2	13	10	7	11	18

(Ameo-verkosto 2014 d.)

Kuten muistakin tiedoista selviää, Luovi on suurin, myös tarjolla olevien ammatillisten perustutkintojen määrässä (taulukko 2).

3. OHJAAJUUS

3.1. Ohjaajuudesta yleisesti

Mitä ohjaajuus on? Minulle ohjaajuus on oikeita tekoja oikeaan aikaan, kovaa työtä, työskentelyä yhteisen päämäärän saavuttamiseksi ja ennen kaikkea välittämistä. Ohjaajan tulisi olla henkilö, joka tekee työtä ihmisenä ihmiselle. Ohjaaja saattaa kulkea rinnalla vain hetken, mutta lyhyessäkään ajassa hyvä ohjaaja ehtii ohjata ohjattavaa omassa elämässään eteenpäin. Ohjaaja kulkee ohjattavan mukana elämän iloissa ja suruissa.

Yksi ohjaajan tärkeimmistä tehtävistä on vuorovaikutus ohjattavan kanssa. Kauppila on jakanut vuorovaikutuksen tyylihin, joita ovat ystävällinen, ohjaava, hallitseva, uhmainen, aggressiivinen, epävarma, alistuva ja joustava. Itse koen, että ohjaajan vuorovaikutuksen tulisi olla jotain ystävällisen ja ohjaavan väliltä. Tarkoitus on kuitenkin olla selkeästi ammatillinen, mutta kuitenkin inhimillinen ja helposti lähestyttävä. (Kalliola, Kurki, Salmi & Tamminen-Vesterbacka 2010, 52-53; Kauppila 2005, 52-60.)

Yllä on käsitelty ohjaajuutta yksilöohjauksen näkökulmasta. Ohjaajan toimenkuvaan kuuluu, työpaikasta riippuen, myös ryhmäohjauksellisia tehtäviä. Ammatillisissa eri-

tyisoppilaitoksissa ohjaajat toimivat pääasiallisesti ryhmissä, joten ryhmänohjaus on tärkeä osa toimenkuvaa. Ryhmän elinkaari vaikuttaa ohjaajan menetelmien valintaan ja työskentelytapaan paljon. On täysin eri asia ohjata ryhmää yhden, kuin kolmen lukuvuoden ajan. Ohjaajan tulisi olla päätoimija ryhmädynamiikan luomisessa. Hyvä ryhmädynamiikka voi kantaa läpi vaikeidenkin tilanteiden ja huono puolestaan heijastuu kaikkeen. (Kalliola ym. 2010, 108-110.)

3.2. Ohjaaja ammattilaisena

Ohjaajan työskentelee persoonallaan, eli itsellään. Tämän vuoksi itsestään tulisi pitää hyvää huolta. Tämä tarkoittaa, että ohjaajan on tiedostettava omat hyvät ja huonot puolensa. Ammattimaisen ohjaajan on myös eroteltava mikä on häntä ammattilaisena ja mikä rajataan ulkopuolelle, vain omaan henkilökohtaiseen käyttöön. Ohjaajan on osattava erottaa esimerkiksi ammatillinen suuttumus ja tunteiden osoittaminen. Vertauksena tässä voitaisiin käyttää kotona tapahtuvaa suuttumusta omalle puolisolleen ja siitä seuraavaa riitaa, jota ei voida kuvata millään tasolla ammatilliseksi toiminnaksi. Ohjaajatkin ovat vain ihmisiä ja heillä on lupa olla sitä. Itse koen, että ohjaajan saattaa olla vaikeampi muodostaa ammatti-identiteettiä kuin esimerkiksi lääkärin tai poliisin, jonka tehtävät, ja jopa ulkoinen olemus, ovat jo valmiiksi määriteltyjä. (Kalliola ym. 2010, 26-27.)

Ohjaajan tavoitteena tulisi olla itsensä tekeminen tarpeettomaksi. Erityisesti ammattimaiseksi ohjaajaksi tullakseen ohjaaja tarvitsee kokemusta ja taitoa, soveltuvien henkilökohtaisten ominaisuuksien lisäksi. Ohjaaja kasvaa ohjaajuuteen ja hyvä ohjaaja kehittää itseään jatkuvasti. Ohjaajuuteen kasvaminen on prosessi, kuten Kalliola ja kumppanitkin toteavat. (Kalliola ym. 2010, 31-33.)

Ohjaajat ovat usein myös osa jotain suurempaa kokonaisuutta, eli tekevät yhteistyötä muiden tahojen kanssa moniammatillisena yhteistyönä. (Kalliola ym. 2010, 142.) Itse koen, että ohjaajan tehtävä verkostoissa on tuoda esiin ohjattavaa oman elämänsä asiantuntijana ja sen lisäksi kertoa omia ajatuksiaan siitä osa-alueesta jossa on ohjattavaa ohjannut.

3.3. Ohjaajuus ammatillisissa erityisoppilaitoksissa

Miksi ammatillisissa erityisoppilaitoksissa tarvitaan niin paljon ohjaajia? Miksi avustajat eivät riittäisi? Mielestäni selitys tähän löytyy opiskelijamateriaalista itsestään. Opiskelijat ovat niin tarvitsevia, että pelkästään avustajat ja opettajat eivät yksinkertaisesti riitä. Tarvitsevuus näkyy myös muun henkilökunnan määrässä. Opettajat ovat nimensä mukaan ensisijaisesti opettajia, toki heillekin kuuluu kasvatusvastuu. Kysymys kuuluukin, jääkö opettajille nyky-yhteiskunnassa enää aikaa tai voimavaroja kasvattaa opiskelijamateriaalin muuttuessa koko ajan haastavammaksi tai sen jo ollessa valmiiksi erityistä, kuten asia on ammatillisissa erityisoppilaitoksissa?

Ammatillisten erityisoppilaitosten ohjaajien työpaikat ovat siis syntyneet opiskelijoiden lisätuen tarpeesta. Kärjistetysti voidaan sanoa, että opettaja hoitaa opettamisen ja siihen liittyvät tehtävät ja velvoitteet ja ohjaaja hoitaa kaiken muun siitä ympäriltä. Tähän kaikkeen muuhun kuuluu yksilö- ja ryhmänohjausta. Tarkemmin sitä, mitä se kaikki muu on, käsitellään tutkimustulokset osiossa ohjaajien itsensä kertomana.

Ammatillisissa erityisoppilaitoksissa ohjaajien toimenkuvan määräävät esimiehet, kuten muussakin työelämässä. Silti itsestäni tuntuu, että ohjaajilta vaaditaan itseohjautuvuutta ja organisointikykyä enemmän kuin joissain muissa työtehtävissä ohjausallalla. Ohjaajuus erityisopiskelijoiden parissa vaatii ohjaajalta muun muassa avarakatseisuutta, johdonmukaisuutta ja kunnioitusta ohjattavia kohtaan. Lisäksi ohjaajan on tiedettävä opiskelijoiden erityistarpeet ja ohjattava heitä sen pohjalta. (Kalliola ym. 2010, 128-129.)

Kalliola ja kumppanit (2010, 132) näkevät, että ohjaajan persoonalla on suuri vaikutus kun ohjataan erityisen tuen tarpeessa olevia. Samoin erityisyys aiheuttaa myös ohjaajassa paljon tunteita ja jopa riittämättömyyden tunnetta. Näihin ajatuksiin on helppo yhtyä ja samalla todeta, että erityisopiskelijat vaativat kokonaisuudessaan ohjaajalta paljon, tosin heidän ohjaamisensa myös antaa ohjaajalle, vähintäänkin samassa suhteessa.

4. TUTKIMUS

4.1. Tutkimusmenetelmän valitseminen

Valitsin kyselytutkimuksen menetelmäkseni, koska se on tarkoituksenmukaisin tapa toteuttaa opinnäytetyötäni. Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena. Kokonaistutkimuksella tarkoitetaan sitä kun mielenkiinnon kohteena oleva kohteen, eli perusjoukon, kaikki yksiköt tutkitaan. Kokonaistutkimuksessani lähetin kyselylomakkeen noin 583 henkilön perusjoukolle, jotka työskentelevät aiemmin mainituissa ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. (Holopainen & Pulkkinen 2013, 29.)

Nimensä mukaisesti opinnäytetyössä tutkitaan ohjaajien toimenkuvaa, joten tutkimuksesta rajattiin pois opettajat, henkilökohtaiset avustajat/ohjaajat, asuntola- ja vapaa-ajan ohjaajat. Luonnollisesti tutkimukseen ei osallistunut myöskään ammatillisten erityisoppilaitosten muu henkilökunta.

4.2. Laadullinen ja määrällinen tutkimus

Löysin paljon tietoa kyselylomakkeen laatimisesta ja aineiston jatkojalostamisesta tilastollisten menetelmien kirjallisuudesta. Sen sijaan laadullisen tutkimuksen puolelta kyselylomakkeista ei tietoa tuntunut löytyvän. Tästä heräsikin mieleeni seuraavanlainen kysymys: Voiko kyselylomakkeella tehty tutkimus olla laadullista? Yhtenä määreenä laadulliselle tutkimukselle on pidetty osallistuvuutta. Pakollista se ei kuitenkaan ole, kuten Eskola ja Suoranta toteavat. Tässä opinnäytteessä osallistuvuus ei toteudu. (Eskola & Suoranta 2008, 16.)

Itse koen tehneeni sekä laadullista, että määrällistä tutkimusta samaan aikaan. Laadullisen tutkimuksen puolesta puhuu se, että minulla ei ollut hypoteesia jota lähdin todentamaan. Tarkoituksena ei ollut kerätä pelkkää numerotietoa vaan myös avointen kysymysten kautta kartoittaa laadullista aspektia. Pohdin ennen tutkimuksen aloittamista, että onko väärin tehdä samaan aikaan molempia. Vastausta en tähän saanut, mutta jatkoin kuitenkin sillä ajatuksella, että teen molempia rinnakkain. En koe, että

kumpikaan, laatu tai määrä, ovat toisiaan poissulkevia elementtejä. (Eskola & Suoranta 2008, 19.)

Varsinkin avoimien kysymysten aineiston analyysimenetelmänä käytin teemoittelua, joka on laadullisen tutkimuksen analysointitapa. Teemoittelulla tarkoitetaan sitä kun aineistosta poimitaan sen sisältämät keskeiset aiheet, jonka jälkeen erotellaan niistä tutkimusongelman kannalta olennaiset asiat. Itse pyrin siihen, että teemat eivät jäisi pelkäksi sitaattikokoelmaksi vaan aina esitetyn aineiston jälkeen pohdin tulleet tuloksia myös omin sanoin ja pyrin vetämään niistä johtopäätöksiä. (Eskola & Suoranta 2008, 174-175.)

4.3. Tutkimuksen kulku

Tutkimus alkoi kyselylomakkeen (liite 1) luomisella helmikuussa 2014. Tavoitteena oli luoda kyselylomake, jolla voidaan saada mahdollisimman kattava kuva ohjaajien tekemästä työstä ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Tässä käytin pohjalla omaa kokemustani ja tietämystäni ohjaajista. Kyselylomakkeessa oli monivalintakysymyksiä ja avoimia kysymyksiä.

Esittelin kysymyslomakkeen omalle opiskeluryhmälleni ja sain sieltä parannusehdotuksia. Tämän jälkeen vein kyselylomakkeen Webropol-ohjelmaan ja omasta opiskeluryhmästäni noin kymmenen henkilöä koekäytti sitä. Siitä saamani palautteen pohjalta muokkasinkin kyselyä vielä.

Tämän jälkeen olin yhteydessä oppilaitosten rehtoreihin sähköpostilla maaliskuussa 2014, sähköpostikirjeellä (liite 2). *Kiipulan* rehtori vastasi ensimmäisenä antamalla luvan ja lähettämällä esimiesten sähköpostiosoitteet. Kiipulan esimiehille lähetin sähköpostin kyselyn alkaessa 21.4, joka sisälsi viestin myös ohjaajille (liite 3 ja liite 4). Seuraavaksi vastasi *Invalidiliiton Järvenpään koulutuskeskuksen* rehtori, joka halusi tietää vielä ennen luvan antamista, kyselyyn osallistuvien oppilaitosten määrän. Määrä kerrottu ja täten saatu lupa lähettää kysely suoraan ohjaajille oppilaitoksen internetsivuilta löytyviin osoitteisiin (liite 4). *Luoviin* soitettu muutamaan otteeseen ja lopuksi lähetetty saatekirje (liite 4) johtaja Mäntyselle, joka lähettänyt sen eteenpäin ohjaajille. *Bovalliukseen* soitettu ja saatu lupa. Saatekirje (liite 4) lähetetty suoraan

ohjaajille oppilaitoksen internetsivuilta löytyviin osoitteisiin. *Aitoon koulutuskeskukseen* soitettu muutama otteeseen ja saatu ohjaajien sähköpostiosoitteet, saatekirje (liite 4) lähetetty näihin sähköpostiosoitteisiin. *Keskuspuistoon* soitettu ja saatu lupa. Saatekirje (liite 4) lähetetty rehtori Daavittilalle ja hän välittänyt sen eteenpäin ohjaajille.

Kyselylomake oli auki 21.4-11.5.2014, eli kolme viikkoa. Aluksi suunnitelmana oli kaksi viikkoa, mutta koska pääsiäinen osui kyselyaikaan, päätin jatkaa vastausaikaa viikolla. Kyselyn ajankohta ei ollut varsinaisesti suunniteltu vaan pyrin lähettämään kyselyn heti kun se oli mahdollista. Heti ensimmäisenä kyselypäivänä sain vastaajilta viestiä, että kaikilla lomake ei ollut auennut. Loin välittömästi saman päivän aikana uuden linkin ja se lähetetty edellä mainittuja kanavia pitkin vastaajille. Tämän jälkeen virheilmoituksia ei enää tullut.

Edellä mainittuja kanavia pitkin lähetetty vielä viimeisen vastausviikon alussa muistutussähköposti vastaajille (liite 5). Muistutussähköposti toi kyselytuloksiin 12 lisävastautusta. Kyselyyn vastasi 201 vastaajaa, joista ohjaajia 191, vastausprosentin ollen 32 %. Kysely oli myös avattu 281 kertaa jättämättä vastausta.

4.4. Analysointisuunnitelma

Lähdin analysoimaan aineistoa toteamalla kokonaistulokset ja purkamalla avoimet kysymykset. Laadullisia kysymyksiä teemoittelin, mutta en kokenut, että tyypittely olisi ollut tarkoituksenmukaista. Tämän jälkeen analysoin oppilaitosten väliset eroavaisuudet, eroavaisuudet iän mukaan ja eroavaisuudet sukupuolen mukaan. Näihin jatkoanalysointeihin otin vain ne kysymykset, joissa oli kerrottavaa, eli selkeitä eroavaisuuksia joko yhteistuloksiin, tai vertailtavien ryhmien välillä.

5. TUTKIMUTULOKSIA JA PÄÄTELMIÄ

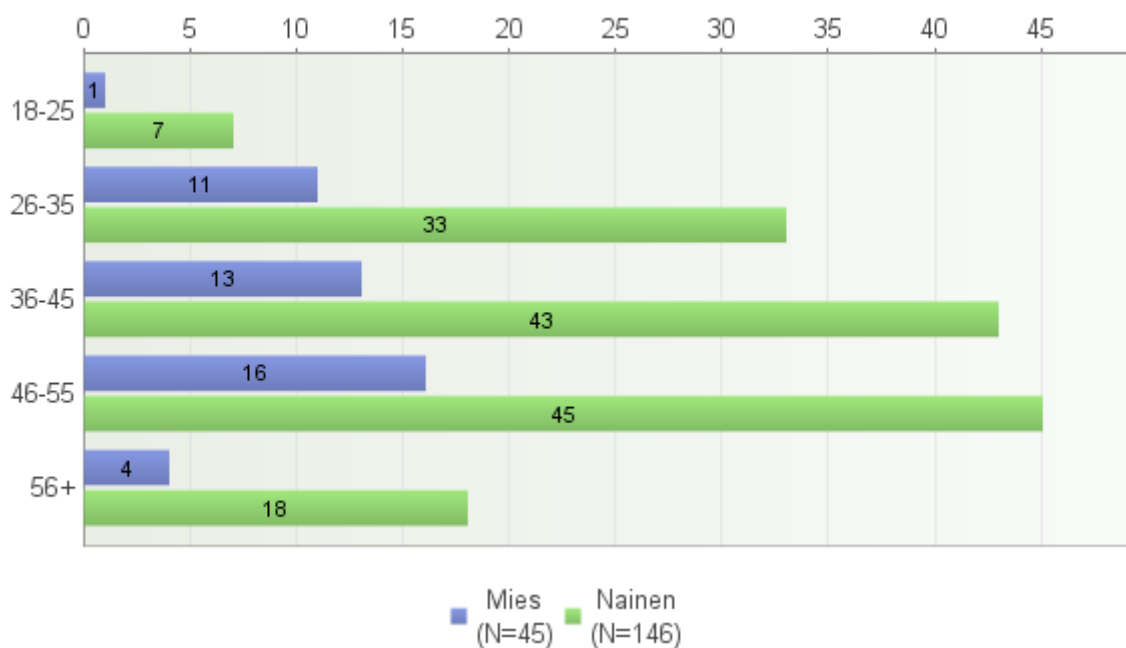
5.1. Yhteistulokset

Tässä osiossa käsitellään tutkimuksen tulokset yhtenäisenä. Osassa tuloksista on kaavioita tai taulukoita havainnollistamassa asiaa. Lisäksi olen lisännyt, varsinkin avoimiin kysymyksiin, havainnollistavia esimerkkejä suoraan tutkimustuloksista. Tulokset on jaoteltu alaotsikoin tutkimuksen alkuperäisten kysymysten mukaan (liite 1).

5.1.1. Perustiedot

Vastaajista 23,56 % oli miehiä ja 76,44 % naisia. Tulos vahvisti yleistä käsitystä siitä, että suurin osa ohjaajina työskentelevistä on naisia ja kyseessä on naisvaltainen ala (kaavio 1).

Kaavio 1 Kyselyyn vastanneet ikäryhmittäin



Suurin vastaajaryhmä olivat 46-55-vuotiaat ohjaajat. Vähiten ohjaajia oli 18-25-vuotiaiden ryhmässä. Tämä on ihan ymmärrettävää, koska 18-25-vuotiaiden ikäryhmässä on vielä paljon opiskelijoita.

Taulukko 3 Vastanneiden määrä oppilaitoksittain

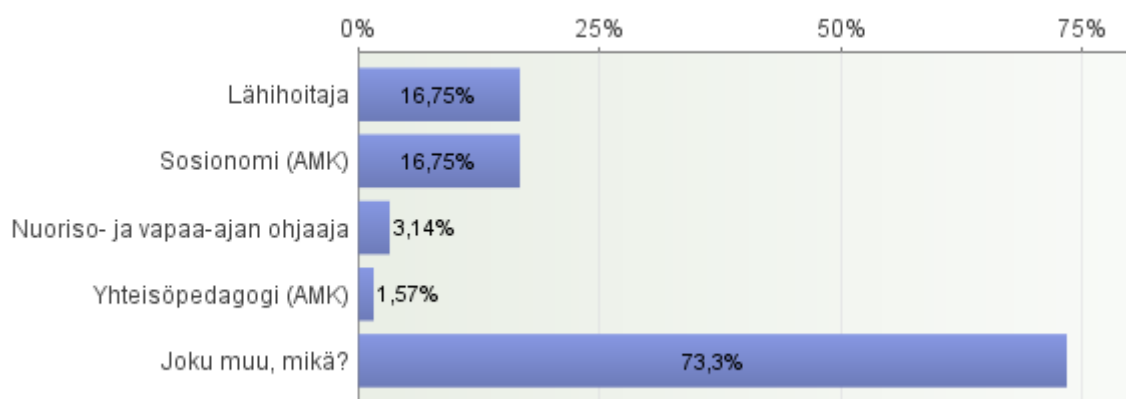
Oppilaitos	Aitoon koulutus- keskus	Bovallius, ammatti- opisto	IJKK	Keskus- puisto am- mattiopisto	Kiipula, ammatti- opisto	Luovi
Ohjaajia opetukses- sa/ohjaa- jaa	13	40	47	90	90	300
Vastan- neet/oh- jaajaa	6	28	25	34	25	73
Vastaus prosentti	46 %	70 %	53 %	37 %	27 %	24 %

Ahkerimmat vastaajat löytyivät Bovalliuksesta (70 %) ja vähiten vastauksia tuli Luovista (24 %). Oletan, että tämä johtuu ainakin osittain Luovin isosta organisaatiosta (taulukko 1). Tuloksista on luettavissa, että niissä organisaatioissa, joissa kysely meni suoraan vastaajille (Aitoo 46 %, Bovallius 70 % ja IJKK 37 %) vastauksia on eniten. Yksi mahdollinen tekijä Bovalliuksen suureen vastausprosenttiin on myös se, että oppilaitoksessa on tapahtunut suuria muutoksia, joista rehtori mainitsi puhelimessa. Ajatukseni on, että ohjaajat saattavat nähdä tämän opinnäytetyön vaikutuskanavana. Aitoon koulutuskeskuksen kanssa pyrin olemaan tutkimustuloksia esitellessäni varovainen, koska vastaajamäärä on niin pieni ja tarkoitus on, että kukaan yksittäinen vastaaja ei olisi tunnistettavissa.

Yli puolet (50,26 %) vastaajista on työskennellyt ohjaajana yli viisi vuotta. Tästä joukosta 6-10 vuotta työskennelleitä oli 50 vastaajaa. 11-19 vuotta työskennelleitä oli 39 vastaajaa ja yli 20 vuotta työuraa ohjaajana löytyi viideltä vastaajalta. Tästä voidaan vetää kaksi johtopäätöstä, joko ohjaajat viihtyvät työssään ja tahtovat tehdä pitkän

uran ammatillisen erityisopetuksen parissa tai sitten kyselyyn vastasi suurilta osin vain pitkään työskennelleet.

Kaavio 2 Vastaajien oma koulutus



Ainakin allekirjoittaneen yllätti se, että ohjaajien oman koulutuksen löytyy useimmiten niin sanottujen perinteisten ohjausalan ammattien joukon ulkopuolelta (kaavio 2).

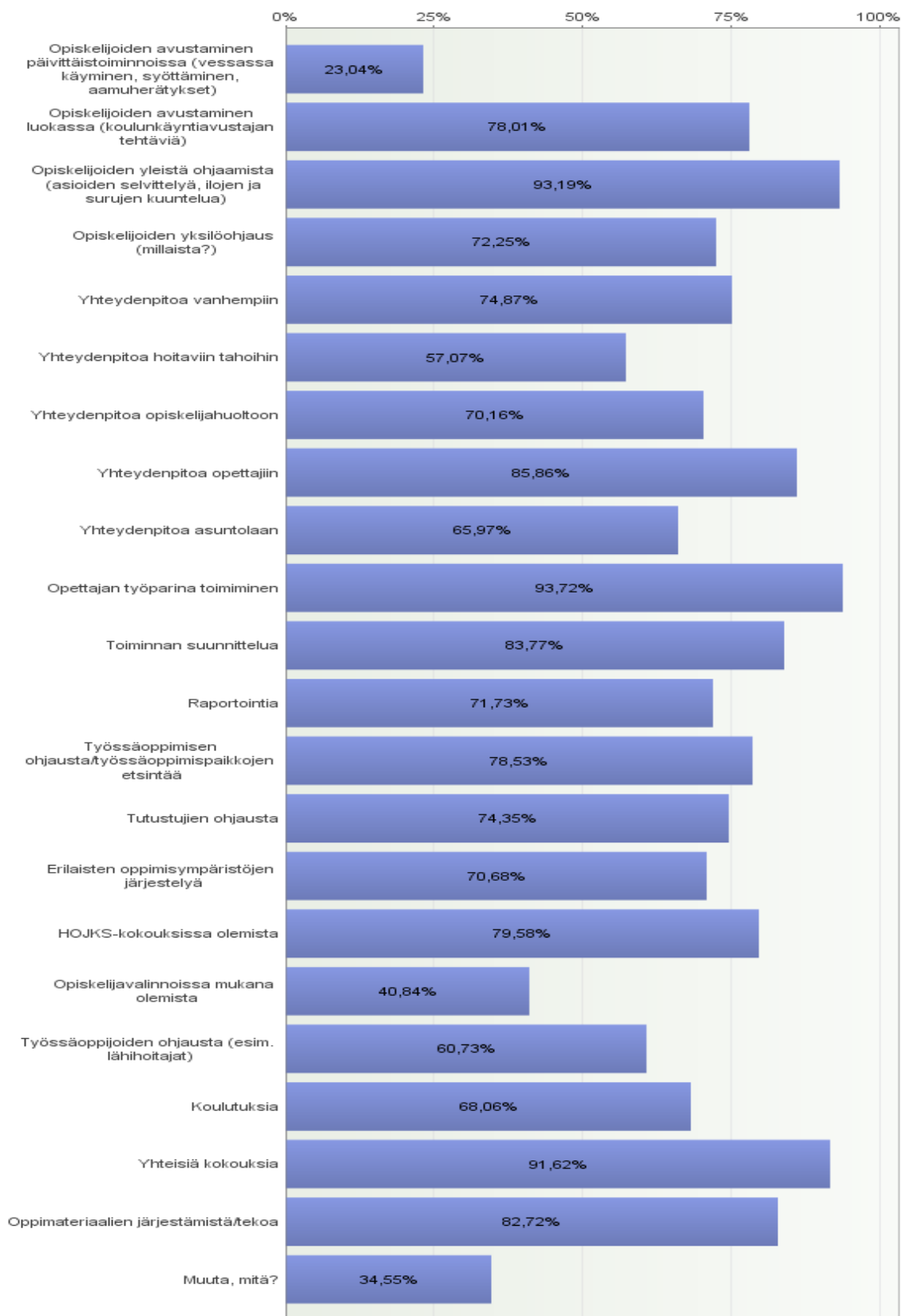
Joku muu, mikä, vastaukset pitivät sisällään seuraavaa: muutamia joilla ei ollut min-käänlaista koulutusta vain työkokemus, ammatillisia perustutkintoja, joita usein täydensi joko koulunkäyntiavustajan, lasten ja nuorten erityisohjaajan tai aamu ja iltapäivätoiminnan ohjaajan ammattitutkinto, muutamia opettajia, ammattikorkeakoulututkintoja muun muassa hortonomi, sairaanhoitaja, toimintaterapeutti, fysioterapeutti, ohjaustoiminnan artonomi, lisäksi löytyi vielä sosiaaliohjaajia, mielenterveys- kehitysvamma- ja psykiatrian hoitajia/ohjaajia. Kirjo oli todella laaja, joka väistämättä herättää kysymyksen siitä, että olisiko ohjaajan ammatti arvostetumpi, jos siihen vaadittaisiin joku tietty tutkinto?

Vastaajista 46,6 % työskenteli ammatilliseen perustutkinto tähtäävässä koulutuksessa, 34,56 % taas ilmoitti, että työskentelee pääasiallisesti TYVA koulutuksessa ja 25,13 % ohjaajista työskenteli AVA koulutuksessa. Lisäksi löytyi vastaus joku muu, mikä ja kysymyksessä oli mahdollista valita useampi vaihtoehto. Joku muu mikä vastauksia oli 6,28 % ja vastauksissa oli työtehtäväksi oli mainittu aikuiskoulutus, harjoi-

tustoimisto, työhönvalmentajan työtehtävät ja laajemmin kuntouttava ohjaus ja opetus. Lisäksi osa vastaajista ilmoitti tässä työskentelevänsä opetuksen ohjauksen lisäksi asuntolassa tai kerhoissa.

5.1.2. Työnkuva

Kaavio 3 Mitä työtehtäviini kuulu



Kaaviossa 3 on kaksi avointa kysymystä: opiskelijoiden yksilöohjausta, millaista, ja muuta, mitä. **Opiskelijoiden yksilöohjausta, millaista** kohdan vastaukset oli jaettavissa neljään eri kategoriaan:

1. Yleiset vastaukset (15 kpl), poimintoja: Kaikkea mitä tarvitsee, jokaisen omien tavoitteiden mukaan HOJKSin mukaisesti, kokonaisvaltaista ohjausta, psykososiaalista tukemista.
2. Opiskeluun ja oppimiseen liittyvät vastaukset (71 kpl), poimintoja: Jatko-opiskelupaikkojen etsiminen, opiskelutehtävissä ohjaaminen, tukiopetus, ammattiaineiden ohjaus, harjoitustöiden ohjaus, ”apuopettajana” toimimista, eriyttämistä tarpeen mukaan.
3. Työelämään ja työssäoppimiseen/työelämäänvalmentautumiseen liittyvät vastaukset (16 kpl): Työpaikkaohjaus, työelämän taitojen ohjaaminen, työssäoppimisen ohjaamista.
4. Elämänhallintaan ja arkielämän taitoihin liittyvät vastaukset (35 kpl), poimintoja: Elämänhallinta, muutto, asioiden selvittelyä, ruokailu, vuorovaikutus, hygieniä, asiointi esimerkiksi virastoissa, pukeminen, julkisten kulkuneuvojen käyttö, lääkkeiden otto, harrastusten suunnittelu, lääkärikäynnit, verkostopalaverit ja ravitsemus.

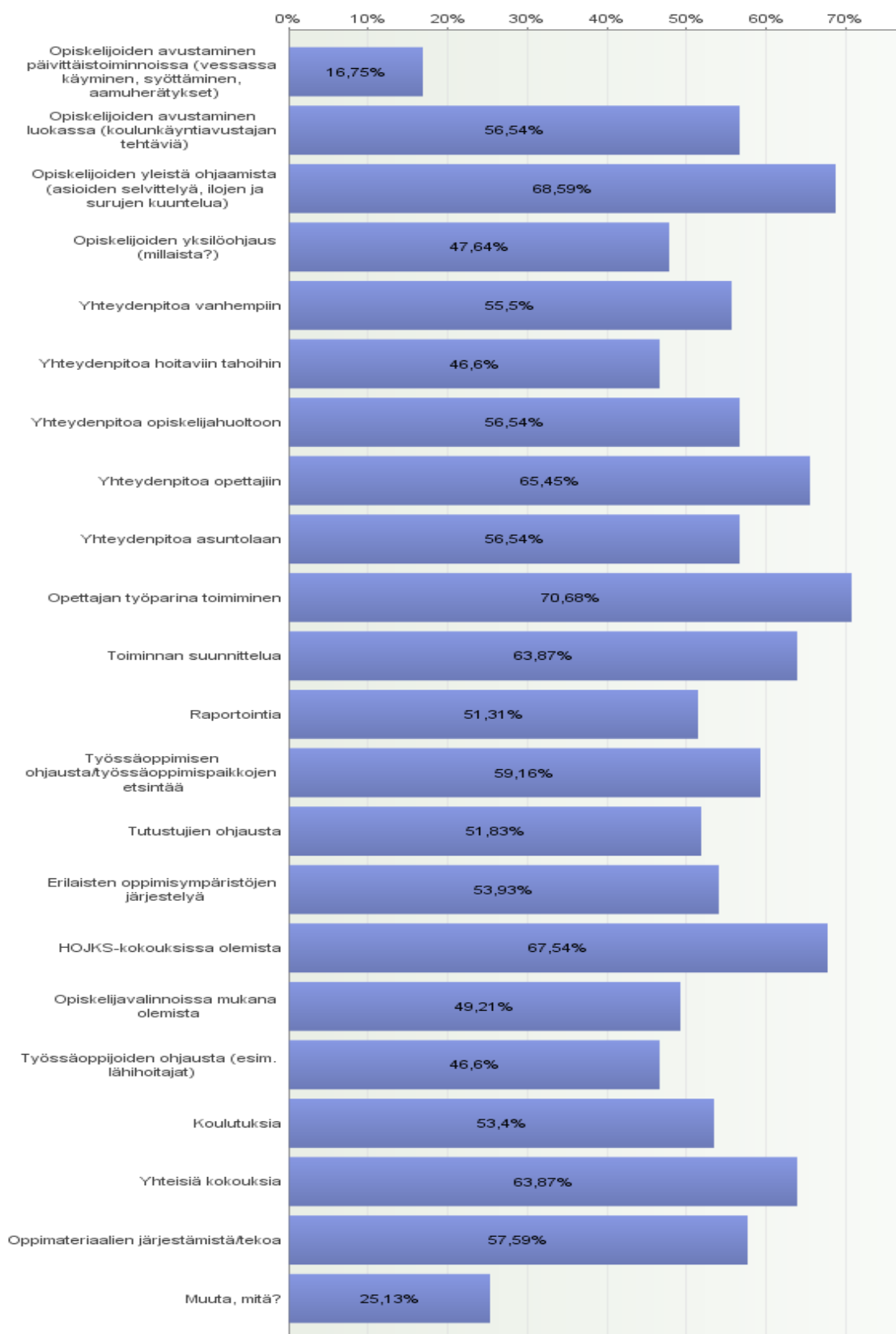
Epäselväksi jäi, miksi työssäoppimiseen liittyvät vastaukset olivat tulleet tähän kohtaan, eikä niille valmiiksi varattuun kohtaan kyselyssä. Opiskelijoiden yksilöohjausta ilmoitti tekevänsä 72,25 % vastaajista. Itse ainakin henkilökohtaisesti koen, että tällaisessa oppilaitosympäristössä yksilöohjauksen tulisi olla itsestään selvä osa ohjaajan toimenkuvaa.

Muuta, mitä, kohdan vastaukset hajosivat enemmän. Löydettävissä oli kolme kategoriaa:

1. Opettamiseen, sijaistamiseen ja kouluttamiseen liittyvät vastaukset (33 kpl), poimintoja: Opettaminen joissain tietyissä aineissa, lopputyön ohjaus, opettajan sijaistaminen, ohjaajien sijaistaminen, avustajien sijaistaminen ja sisäisen koulutuksen pitäminen henkilöstölle.
2. Opiskelijoihin liittyvät vastaukset (7 kpl), poimintoja: Opiskelijoiden kuljettaminen, verkostoyhteistyö, arkielämän taitojen opettelu, koulutuskokeilupaikkojen järjestäminen.
3. Muihin tehtäviin liittyvät vastaukset (23 kpl), poimintoja: Kiinteistönhuollolliset tehtävät, atk-tehtävät, oppituntien suunnittelutehtävät, retkien suunnittelu, vapaa-ajan toimintojen suunnittelu, asioiden ja tavaroiden hakua, kansainvälisyystoiminta, kuljetusten hoitoa.

Yllättävän paljon ohjaajat tekevät ohjaukseen ja opiskelijoihin liittymättömiä tehtäviä. Jotenkin jää hieman sellainen kuva, että ohjaajat hoitavat yhteisiä tehtäviä, joita ei selkeästi ole kenellekään määritelty. Toisaalta varmasti on niin, että ohjaajilla on myös paljon esimiesten kanssa sovittuja henkilökohtaisia tehtäviä.

Kaavio 4 Mitä työtehtäviini mielestäni pitäisi kuulua



Verrattaessa kaavion 3 ja kaavion 4 tuloksia toisiinsa on huomattavissa laskua läpi koko kysymyssarjan. Itse luulen tämän johtuneen siitä, että vastaajat, tai ainakin osa, ovat vastanneet kysymykseen sillä lähtökohdalla, että mitä he edelliseen (kaavio 3) lisäisivät, eivätkä niinkään, että mitä he ajattelisivat heille kuuluvan. Tämä tekee tulosten analysoimisesta valitettavasti epäluotettavaa, eikä tuloksia voi tämän vuoksi verrata toisiinsa.

Kaavion 4 avoimissa kysymyksissä ei tullut juurikaan mainittavia muutoksia kaavioon 3 verrattuna. Ainut asia joka selkeästi poikkesi oli kysymyksen **muuta, mitä**, vastauksista selkeästi esiin noussut ajatus siitä, että nykyiset työtehtävät riittävät ja enempää ei pysty hoitamaan. Tämä puolestaan sotii sitä vastaan, että ohjaajien tulisi jaksaa hoitaa niitä tehtäviä, joista mainittiin kaavion 3 kohdassa muuta, mitä (sivu 22).

Seuraavaksi kyselylomakkeessa pyydettiin vastaajia kertomaan **kolme heidän mielestään tärkeintä työtehtäväänsä**. Kohdassa **yksi** pystyin jaottelemaan vastaukset neljään kategoriaan, luonnollisesti oli myös joitain vastauksia, jotka eivät sopineet minnekään.

1.1 Yleisiin ohjaustehtäviin liittyvät vastaukset (93 kpl), poimintoja: Opiskelijoiden yleinen ohjaus, hyvän ilmapiirin ylläpitäminen, asioiden selvittelyä, ilojen ja surujen kuuntelua, yksilöllinen ohjaus ja tuki, motivointi, läsnäolo, vuorovaikutustaitojen ohjaaminen, kasvatus, ohjaaja on oman opiskelijaryhmän luottohenkilö, tukeminen, arjenhallinnan selkeyttäminen, yksilöllinen ohjaaminen, korostaa ja tuoda esiin opiskelija vahvuudet ja HOJKS:in mukaan opiskelu.

1.2 Opiskelijan ohjaamiseen tunnilla/luokassa/opinnoissa liittyvät vastaukset (57 kpl), poimintoja: Ohjaus tunneilla, ohjaus tutkinnonosissa, auttaminen ja motivointi opetusasioissa ja ammatillinen ohjaus.

1.3 Työparityöskentelyyn liittyvät vastaukset (16 kpl), poiminta: Opettajan työparina toimiminen.

1.4 Työssäoppimiseen/työhön liittyvät vastaukset (13 kpl), poimintoja: Työssäoppimisen ohjaus, työssäoppimispaikan haku, sopimusten tekeminen, näyttöjen suunnittelu ja arviointi, käynnit työpaikoilla, Wilmaan kirjaaminen aiheesta.

1.5 Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Opetus, liikuntatunnit, toiminnan suunnittelu, työturvallisuuden opetus ja ylläpito, lisäksi tyhjiä vastauksia.

Kohdassa kaksi kategorioita tuli kuusi, ja lisäksi edelleen muihin sopimattomat vastaukset.

2.1 Yleisiin ohjaustehtäviin liittyvät vastaukset (73 kpl), poimintoja: Luoda hyvä ja turvallinen keskustelukanava, välittäminen, henkinen tukeminen ja kannustaminen, yleistä ohjaamista, arjen taitojen opettelua, rohkaiseminen, läsnäolo, HOJKS:in mukainen ohjaus, olla aikuinen esimerkki, tukeminen, vuorovaikutus, itsetunnon, kasvun ja kehityksen tukeminen, yksilöohjausta, tukeminen arjessa ja itsenäiseen elämään kannustamista.

2.2 Opiskelijan ohjaamiseen tunnilla/luokassa/opinnoissa liittyvät vastaukset (32 kpl), poimintoja: Ohjaus luokassa kaikessa missä apua tarvitaan, konkreettisen tekemisen tukeminen/neuvominen, ammatillinen ohjaus, asenne työhön, avustaminen luokassa ja antaa realistinen kuva alasta.

2.3 Työparityöskentelyyn liittyvät vastaukset (27 kpl), poiminta: Opettajan työparina toimiminen.

2.4 Yhteydenpitoon, yhteistyöhön ja verkostotyöhön liittyvät vastaukset (19 kpl), poimintoja: Yhteydenpito vanhempiin, yhteydenpito muihin opiskelijalle tärkeisiin toimijoihin, yhteistyö oppilaan verkoston kanssa, verkostoyhteistyö, yhteydenpitoa opettajiin, moniammatillinen yhteistyö ja yhteydenpito hoitaviin tahoihin.

2.5 Työssäoppimiseen/työhön liittyvät vastaukset (17 kpl), poimintoja: Työssäoppimisen ohjaus, työelämän pelisääntöjen opettamista, työssäoppimispaikkojen etsintä ja työelämävalmiuksien kasvattaminen.

2.6 Suunniteluun liittyvät vastaukset (14 kpl), poimintoja: Toiminnan suunnittelu yhdessä opettajan kanssa, näyttöjen suunnittelu, vastaanotto ja arviointi.

2.7 Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Ammatillinen esimerkki, ajankohtaisten asioiden tiedotus, yleinen ilmapiiri, omien taitojen ylläpito, opiskelijavalinnat, avustaminen ja opettajan sijainen.

Kohdassa kolme kategorioita tuli viisi.

3.1 Yleisiin ohjaustehtäviin liittyvät vastaukset (61 kpl), poimintoja: Opiskelijan auttaminen erilaisten asioiden hoitamisessa, henkisen voinnin tukeminen ja tarkkailu, pienryhmäohjaus, yleistä ohjaamista, asioiden selvittelyä, oppilaille esimerkkinä toimiminen, aikuisuuden tukeminen, välittäminen, avustaa, vuorovaikutustaitojen harjoittelu, olla läsnä, arjessa mukana oleminen ja motivointi.

3.2 Suunniteluun ja organisointiin liittyvät vastaukset (39 kpl), poimintoja: Opetusmateriaalien suunnittelu, toiminnan suunnittelua, arjen juoksevien asioiden hoitaminen ja opetustilanteiden valmistelu.

3.3 Yhteydenpitoon, yhteistyöhön ja verkostoon liittyvät vastaukset (22 kpl), poimintoja: Yhteydenpito yhteistyötahoihin, opiskelijan verkostojen luominen ja yhteistyö eri sidosryhmien välillä.

3.4 Työparityöskentelyyn liittyvät vastaukset (18 kpl), poimintoja: Opettajan työparina toimiminen.

3.5 Työssäoppimiseen/työhön liittyvät vastaukset (17 kpl), poimintoja: Tarjota opiskelijalle sopivasti haasteita ja mielenkiintoisia työtehtäviä, työssäoppijoiden ohjausta, ohjeistus työnhaussa ja yhteistyö työnantajien ja työpaikkaohjaajien kanssa.

3.6 Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: HOJKS-kokoukset, oman ammattitaidon ja työn kehittäminen, tutustujien käynnit ja koulutuskokeilut, raportointi, opetus, kirjata tapahtumia ja hyvän hengen luominen.

Mielenkiintoista oli huomata, että vastaukset ovat hyvin samankaltaisia vaikka vastausten järjestys vaihtelikin. *Kantavia teemoja ovat selkeästi työparityöskentely, ohjaaminen ja työssäoppimispaikat.* Ohjaajat ovat vastausten perusteella hyvin motivoituneita omiin työtehtäviinsä.

Seuraavaksi vastaajia pyydettiin nimeämään kolme **työtehtävää** jotka vievät eniten aikaa. **Ensimmäisessä kohdassa** jaottelin vastaukset seitsemään kategoriaan.

1.1 Yleisiin ohjaustehtäviin liittyvät vastaukset (56 kpl), poimintoja: Opiskelijoiden kanssa oleminen, tukeminen, avustaminen, henk.koht asioiden selvittäminen, talouson-

gelmat, perhe ongelmat, mielenterveys, päihteet, motivointi, ryhmä- ja yksilöohjaus, arkielämän taidoissa ohjaaminen, läsnäolo ja päivittäinen rinnalla kulkeminen.

1.2 Opiskelijan ohjaamiseen tunnilla/luokassa/opinnoissa liittyvät vastaukset (47 kpl), poimintoja: opetuksen ohjaaminen, työskentelyn tukeminen tunti-ilanteissa, ohjaaminen luokassa, ammatillinen ohjaus, opetuskeittiössä työskentely, ohjaus työtehtävissä, tunneilla läsnäolo ja työsalityöskentely.

1.3 Suunniteluun ja organisointiin liittyvät vastaukset (28 kpl), poimintoja: Opetusmateriaalien suunnittelu, kerääminen ja kopioiminen, toimintaympäristöjen järjestäminen, toiminnan suunnittelu, sähköpostit, viestit ja palaverit, kirjaaminen ja käytännön työtehtävät kuten siivoaminen.

1.4 Työssäoppimiseen/työhön liittyvät vastaukset (21 kpl), poimintoja: Työssäoppimisen ohjaus ja paikkojen etsintä.

1.5 Ongelmatilanteisiin liittyvät vastaukset (13 kpl), poimintoja: Työvälineiden etsiminen, kaikenlaiset hakemukset, jotka liittyvät omien palkanlisien hakemiseen, opiskelijoiden vanhempien ”säättäminen”, ongelmien ratkominen, opiskelijoiden etsiminen tunnille, poissaolevien oppilaiden perään soittelu, yleisten pelisääntöjen kertaaminen, riitojen selvittely, käytöshäiriöt, turhista poissaoloista syntynyt työ.

1.6. Avustamiseen liittyvät vastaukset (10 kpl), poimintoja: Perushoitotehtävät, syöttäminen, wc-käynneissä auttaminen, pukemiset, ruokailussa avustaminen, syöttäminen, aamutoimet.

1.7 Kokouksiin, yhteistyöhön ja verkostoihin liittyvät vastaukset (5 kpl), poimintoja: Kokoukset, kaiken näköiset palaverit, yhteydenpito verkostoon, aika ei riitä, tavoitettavuus verkostoissa huono.

1.8 Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Käteiskassatilitys, mikään ei vie liikaa aikaa tai hankaloita opiskelijoiden kanssa olevaa aikaa ja ei ole sellaisia erikseen mainittavia tehtäviä, kaikki vie oman aikansa.

Kohtaan kaksi, mikä vie eniten aikaa, löytyi viisi kategoriaa.

2.1 Raportointiin, suunniteluun ja organisointiin liittyvät vastaukset (54 kpl), poimintoja: Tiedonetsintä vie aikaa, varsinkin vankilatyössä, joutuu käyttämään vapaa-aikaa,

raportointi, oppimisympäristöjen järjestelyt, materiaalien suunnittelu ja teko, erilaisten tietokoneohjelmien käyttö, asioiden järjestely ja aikataulut.

2.2 Yleisiin ohjaustehtäviin liittyvät vastaukset (51 kpl), poimintoja: Opiskelijoiden yksilöohjaus, kuuntelu, ohjaaminen jatkotoimenpiteisiin, arki, asioiden selvittäminen, opiskelijoiden huolet/murheet, HOJKS:in mukainen ohjaus ja avustaminen luokassa.

2.3 Työssäoppimiseen/työhön liittyvät vastaukset (15 kpl), poimintoja: Paikkojen etsiminen, siellä käyminen, työssäoppimisen ohjaus, yhteydenotot ja tapaamiset työnantajatahon kanssa ja aikataulutus jaksoille.

2.4 Kokouksiin ja yhteydenpitoon liittyvät vastaukset (15 kpl), poimintoja: Palaverit, HOJKS-kokouksien sopiminen ja niihin osallistuminen ja yhteydenpito yhteistyötahoihin.

2.5 Työparityöskentelyyn ja sijaistamiseen liittyvät vastaukset (13 kpl), poimintoja: Opettajan poissaolojen sijaistaminen ilman että olen virallisesti sijainen, opettajan työparina toimiminen, opettajan sijaistaminen, opettajan lomitus ja materiaalien tekoa, ohjaajalle ei varata eikä makseta resurssitunteja.

2.6 Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Tietokoneella oleminen, opiskelijoiden kuljetukset ja auton varaukset, rikkinäisten laitteiden korjaaminen, siirtyminen sovittuun paikkaan, tutustujien ohjausta ja muut työtehtävät.

Viimeisenä, **kolmanteen kohtaan** löytyi viisi kategoriaa.

3.1 Raportointiin, suunniteluun ja organisointiin liittyvät vastaukset (52 kpl), poimintoja: Työn suunnittelu, käytännön asioiden järjestely, tehtävien valmistus, toiminnan suunnittelua, materiaalien valmistus, erialisten oppimisympäristöjen järjestely, asioiden perässä juokseminen ja resurssien järjestäminen.

3.2 Yleisiin ohjaustehtäviin liittyvät vastaukset (43 kpl), poimintoja: Kuunteleminen, ryhmän ohjaus, tunnilla olo, yleinen ohjaaminen, opiskelijoiden ilojen ja surujen kuunteleminen, avustaminen luokassa, tukeminen, kasvatuskeskustelut ja läsnäolo.

3.3 Kokouksiin ja raportointiin liittyvät vastaukset (27 kpl), poimintoja: Palaverit, yhteisiä kokouksia, raportointi, HOJKS yms. opettajan kanssa tehtävä paperityö, tietotekniikan kanssa tuhraaminen, poissaolojen selvittely ja tilastointi ja s-posti.

3.4 Työssäoppimiseen/työhön liittyvät vastaukset (9 kpl), poimintoja: Työssäoppimispaikkojen etsintä ja ohjaus.

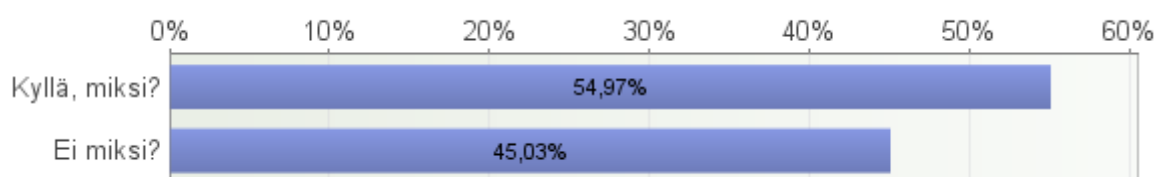
3.5 Työparityöskentelyyn ja sijaistamiseen liittyvät vastaukset (9 kpl), poimintoja: Opettajan työparina toimiminen ja opettajan sijaistaminen.

3.6 Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Rutiiniasioiden hoito esim. tutustuja, itsensä ajan tasalla pitäminen, näyttöjen vastaanotto, yhteydenpito kotiin, asiakaspalvelu, opiskelijoiden kuljetus koulun autolla, se, että työnkuva ei ole täysin selkeä, jolloin tekee ehkä joitain asioista, joita joku muukin on jo tehnyt, kun yrittää tehdä kaikella liikenevällä ajalla niitä juttuja, joihin ei ole resursoitu aikaa erikseen, asioiden selvittely negatiivisessa mielessä, huonosta tiedonkulusta johtuen organisaation sisällä ja yhteydenpito opiskelijahuoltoon.

Loppua kohti oli selkeästi havaittavissa suurempaa hajontaa, mutta silti voidaan sanoa, että ohjaajat ovat hyvin yksimielistä joukkoa. Onneksi, lähestulkoon *samat asiat, jotka koetaan tärkeiksi, vievät myös eniten aikaa*. Toisaalta osa ohjaajista kokee, että he tekevät sellaistaikin mikä ei heille kuulu.

5.1.3. Työskentelyolosuhteet

Kaavio 5 Ohjaajien kokemus siitä, ovatko he tasavertaisia opettajan kanssa.



Kaavion 5 tulos on omalla tavallaan huolestuttava. 45 % ohjaajista ei koe olevansa tasavertainen oman työparinsa, eli opettajan kanssa.

Kyllä, vastauksista oli löydettävissä kaksi kategoriaa jotka selittävät sitä, miksi ohjaajista tuntuu, että he ovat tasavertaisia opettajien kanssa.

1. Työnjakoon ja yhteistyöhön liittyvät vastaukset (52 kpl), poimintoja: Työnjako on selkeä, yhteistyö toimii, suunnittelu ja toteutus tehdään yhdessä, työparityöskentely toimii, tiedot jaetaan, avoin yhteistyö, melkein samat työtehtävät ja vastuun jakaminen.
2. Arvostukseen ja kemioihin liittyvät vastaukset (32 kpl), poimintoja: Minun ammattitaitoani arvostetaan, mielipiteitäni kuunnellaan, ilmapiiri on hyvä, hyvä yhteys työpariini, tiimissä kaikki olemme tasavertaisia, samalla aaltopituudella, opettaja ottaa minut huomioon, hyvä keskusteluyhteys, ohjaajan näkemystä asioista pidetään tärkeänä ja ei pomottelua.
3. Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Muutama tyhjä vastaus, toimin yksin, minulla on opetustunteja, aikaisemmin enemmän, nyt ollaan meidän opettajakeskeisempään suuntaan, omassa luokassa kyllä, riittävästi, työtoveri nyt ok, teen sijaisuuksia, opettajat saavat saman kohtelun kuin ohjaaja opiskelijoilta, olemme olleet työparina jo 9 vuotta, täysin tasavertainen asetelma ei ole kuitenkaan, opistoon tulleet uudistukset mahdollistavat tasavertaisen kohtelun.

Vaikuttaa vahvasti siltä, että ne ohjaajat jotka kokevat tasavertaisuutta, kokevat sitä pääsääntöisesti jatkuvasti. Eli tämä 54,97 % joukko on, ainakin tässä asiassa, hyvin tyytyväinen omaan työhönsä ja työpariinsa.

Ei vastaukset jakaantuivat enemmän ja kategorioita tuli neljä.

1. Vastuuseen, valtaan ja pätevyYTEEN liittyvät vastaukset (31 kpl), poimintoja: Opettajalla kokonaisvastuu, ohjaajalla ei samoja valtuuksia, pedagoginen vastuu, opettajan päätösvalta ohittaa ohjaajan päätösvallan, opettaja sanoo tehtävät ja opettajat päättävät kaikesta.
2. Palkkaukseen liittyvät vastaukset (16 kpl), poimintoja: Työtehtävät usein samoja mutta palkka huonompi, suunnittelutyöstä ei makseta vaikka sitä on pakko tehdä, vastuu ja työn määrä sama mutta palkassa se näkyy vain toisella, valmistelen ja pidän tunteja saamatta niistä riittävää korvausta, koiran palkka,

suuri palkkakuoppa ohjaajilla ja työtä on hirveästi eikä palkka ole suhteessa siihen vrt. opettajan työ ja palkka ”paskahommat” ohjaajille.

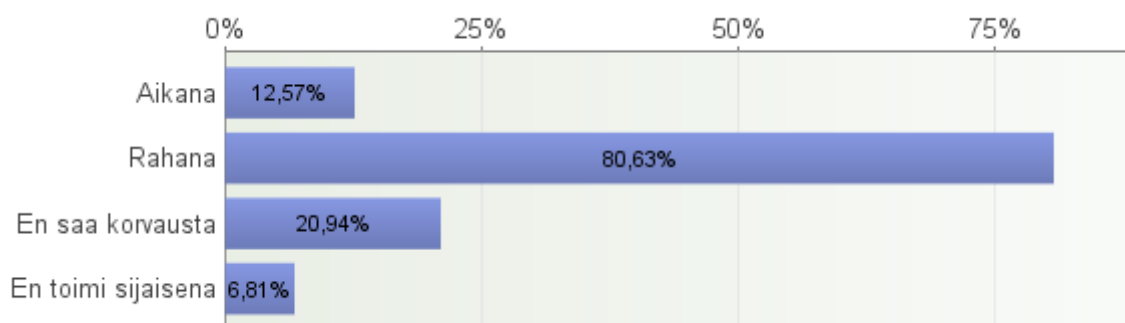
3. Henkilökohtaiseen kokemukseen ja näkemykseen liittyvät vastaukset (16 kpl), poimintoja: Opettajan vahva persoonallisuus jyrää alleen, olen ”alempi kädellinen”, opettajalla ajatus auktoriteetin roolistaan, kollegoilta ja johdolta saatu kohtelu, ei kirjoitusoikeutta Wilmaan, opettajien työaika ei riitä hoitamaan heidän omia hommiaan ohjaajilla paikataan jatkuvasti opetuksellista vajetta, opettaja yrittää jatkuvasti saada ohjaajan tekemään opettajalle kuuluvia töitä, en voi astua varpaille, ajoittain kahden ammatin työt päällekkäin, opettaja toimii niin itsenäisesti, opettajilla ohjaajilla ja esimiehillä eri näkemykset työnkuvista ja ohjaajien tarpeellisuudesta ja opettajat kuvittelevat olevansa muita parempia.
4. Arvostukseen ja kemioihin liittyvät vastaukset (15 kpl), poimintoja: Riippuu opettajasta, toisen kanssa työparitoiminta sujuu toisen ei, opettajat eivät huomio ohjaajia kuuluvaksi työhönsä, opettajat eivät arvosta ja tiedottamisessa jätetään ohjaajat väliin.
5. Kategorioihin sopimattomat vastaukset, poimintoja: Opettajilla pidempi loma-aika, olen ohjaaja, muutama tyhjä vastaus ja opettajilla on ihan omat edut ja etuoikeudet.

Selvästi näkyvissä on vastausten perusteella tyytymättömyyttä ohjaajien kohteluun. *Arvostus* on tärkeää ja opettajan persoona vaikuttaa työparityöskentelyyn vahvasti. Toki sama pätee myös toisin päin ja tässä kysyttiin ohjaajien subjektiivista näkemystä asiasta.

Palkkaus nousi esiin useassa vastauksessa ja sen voikin nostaa yhdeksi merkittäväksi tekijäksi, miksi ohjaajat eivät koe tasavertaisuutta. Toisaalta voitaisiin myös sanoa, että itse ohjaajat ovat ammattinsa valinneet. Silti ainakin osa heistä kokee tekevänsä lähestulkoon samaa työtä opettajan kanssa, mutta huomattavasti huonommalla palkalla. Vastauksissa oli myös sellaisia vastauksia, joissa vastaaja toi selkeästi esiin, että on tyytyväinen siihen, että ei koe tasavertaisuutta opettajan kanssa, vaan molemmat ikään kuin hoitavat ”oman tonttinsa”.

Vastaajista 87,43 % toimii opettajan sijaisena. Vastaajat, jotka eivät toimi ilmoittivat, että asia on hoidettu muuten. Sijaisena toimiminen tuli esille jo useaan otteeseen aikaisemmissa kysymyksissä (sivu 21) ja tässä kohdassa ei tuloksiin tullut enää merkittävää lisäarvoa. Poimintoja vastauksista kohtaan **sijaistaminen on hoidettu muuten, miten**: yleensä silloin vain olemme ilman ohjaajaa, pätevällä opettajalla ja yleensä työnohjaaja toimii opettajan sijaisena.

Kaavio 6 Opettajan sijaisena toimiessasi saatko korvauksen



Kaaviosta 6 käy ilmi, että 20,94 % vastaajista ilmoittaa, että he *eivät saa korvausta sijaisena toimiessaan*. Tämä tulos on todella huolestuttava ja herättää kysymyksen siitä toimiiko työnantaja laittomasti? Tulos saattaa osittain selittyä sillä, että oppilaitoksissa olevan käytännön mukaan opettajan ollessa esimerkiksi oppilaitoksen alueella, mutta esimerkiksi kokouksessa ja ohjaajan tällöin sijaistaessa opettajan ohjeiden ja materiaalien mukaan, ohjaaja ei saa tästä korvausta. Itselläni ei ole tietoa siitä onko kyseinen menettely laillinen. Silti näen, että oppilaitosten tulisi parantaa toimintatapojaan tässä asiassa, koska tämä aiheuttaa varmasti tyytymättömyyttä ohjaajissa.

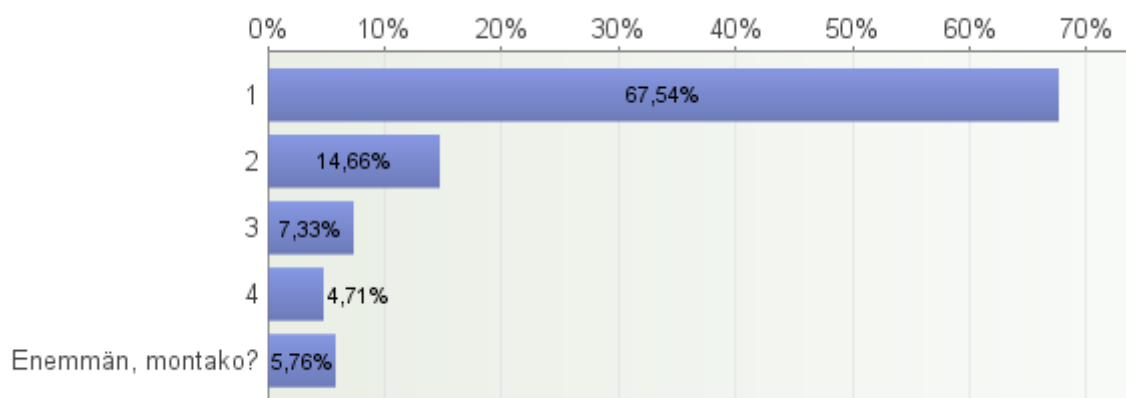
Vastaajista 69,63 % ilmoittaa käyttävänsä työssään Wilmaa tai muuta vastaavaa oppilastietojärjestelmää. Silti ainakin osa ohjaajista ilmoittaa (sivu 30), että heillä ei ole täysiä valtuuksia käyttää sitä, esimerkiksi kirjata sinne itse opiskelijan asioita. Toisaalta tämä taas luo mahdollisuuden sille, että opettaja voi siirtää omia töitään ohjaa-

jalla, kuten jonkun vastaajan kokemus oli (sivu 30). Silti paras vaihtoehto varmaan olisi, että ohjaajat pääsisivät kirjaamaan tarvittavat asia kyseisiin järjestelmiin itse.

Vastaajista 90,05 % ilmoittaa, että heillä on käytössään henkilökohtainen työpuhelin. Sen sijaan henkilökohtainen tietokone on vain 52,88 % ja henkilökohtaisen työhuoneen omistaa 6,81 % vastaajista. 44,5 % jakaa työhuoneensa jonkun, useimmiten opettajan, tai muiden ohjaajien kanssa. Moitteita työtilan jakamisesta ei vastauksissa ilmennyt.

Kysymykseen kuljetatko opiskelijoita autolla, vastaajat vastasivat pääsääntöisesti kyllä. 35,08 % ilmoitti kuljettavansa opiskelijoita omalla autollaan ja 65,97 % oppilaitoksen autolla. Tämä asettaa ohjaajille vaatimuksen ajokortista ja sen pysyvyydestä, varmaan asia joka olisi hyvä kartoittaa rekrytointivaiheessa ja tehdä tiettäväksi työnhakijoille. Väistämättä tuloksista herää kysymys, että saavathan ohjaajat asianmukaisen korvauksen omilla autoilla hoitamistaan ajoista?

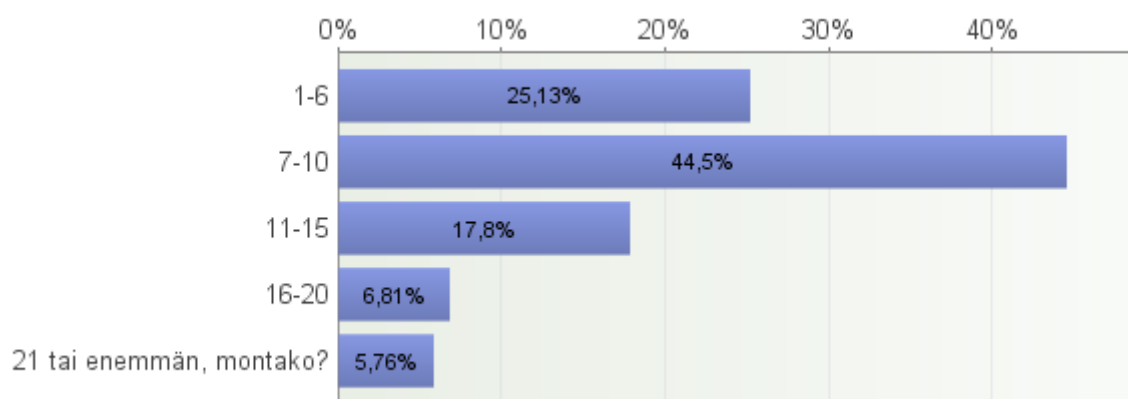
Kaavio 7 Montako ryhmää ohjattavana



Valtaosalla vastaajista (82,22 %) on yksi tai kaksi ryhmää ohjattavanaan (kaavio 7). Tämä tuntuu jokseenkin kohtuulliselta otettaessa huomioon toimintaympäristö ja opiskelijoiden erityistarpeet. Enemmän montako, kysymys tuotti vastauksia viidestä ryhmästä kolmeentoista. Iso määrä ryhmiä yhdellä ohjaajalla selittyy joissain tapauksissa sillä, että kyseinen ohjaaja työskentelee esimerkiksi oppimisympäristön ohjaa-

jana. Toisaalta vastauksissa on myös muutama tapaus, joissa ohjaajalla vain on niin monta ryhmää, joka, ainakin omasta mielestäni, kuormittaa ohjaajaa valtavasti.

Kaavio 8 Montako opiskelijaa ohjattavana

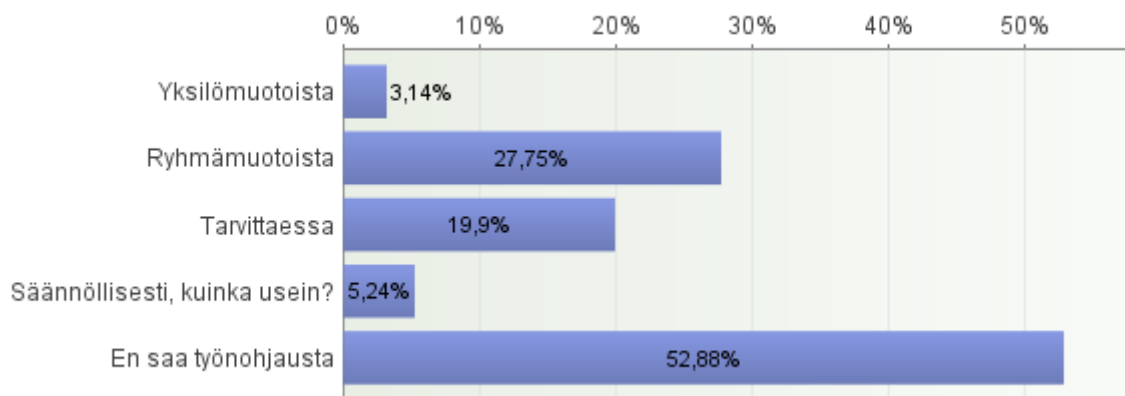


Vastaajista vain 5,76 prosentilla on yli 21 opiskelijaa ohjattavanaan. Määrä tulee helposti täyteen, jos ohjaa vaikka kolmea ryhmää. Mitään erityistä ei tästä kysymyksestä noussut esiin.

5.1.4. Työhyvinvointi

Työnohjausta on tutkimuksen mukaan saanut 42,41 % vastaajista. Määrä tuntuu itsestäni kauhean vähältä varsinkin näin haasteellisen opiskelijamateriaalin ollessa kyseessä. Lisäksi mentorointiin tai vertaismentorointiin on osallistunut vain 17,28 % vastaajista, suurin osa IJKK:sta. Oppilaitosten kannattaisi varmaan kuunnella ohjaajien toiveita tässä asiassa. Työnohjaus, mentorointi ja vertaismentorointi ovat kuitenkin, kustannuksistaan huolimatta, suhteellisen halpaa ennaltaehkäisevää työtä. Sitä paitsi, eikö hyvinvoiva työntekijä ole tuottelias työntekijä?

Kaavio 9 Millaista työnohjausta saat

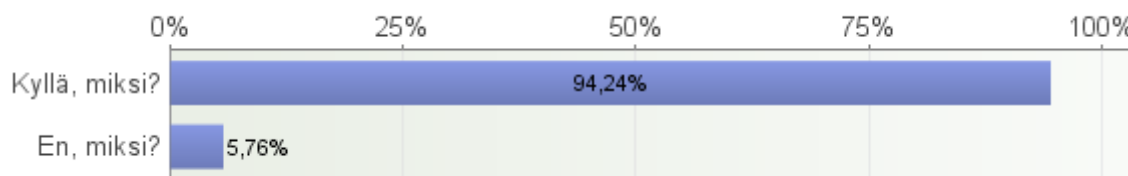


Vastaajista ne jotka saavat työnohjausta, saavat sitä kerran kuussa säännöllisesti ryhmässä tai sitten tarvittaessa (kaavio 9).

Lisää koulutusta vastaajista kokee tarvitsevänsä melkein kaksi kolmesta (63,87 %). Tässäkin työnantajalla on valtaa ja vastuuta. Onko koulutuksiin mahdollista lähteä ja millaista koulutusta työnantaja tarjoaa? Kuunnellaanko ohjaajien toiveita?

Yleinen näkemys oli, että kaikki koulutus on hyvästä. **Erityiset koulutustoiveet** liittyivät muun muassa seuraaviin aiheisiin: Kaikki mikä liittyy erityistä tukea tarvitsevan ohjaukseen, tietoa autismin kirjon sairauksista, mielenterveys asioihin, tietotekniikka, some, eli sosiaalinen media, kehitysvammaisuus, työvalmennukseen liittyvää, sellainen koulutus mikä nostaisi palkkaa, oppimisvaikeudet, haastava käyttäytyminen, työhyvinvointiin liittyvää, vinkkejä opetusmateriaalien tekoon, AMK-tutkinto, opettajan pedagogiset opinnot, lakiin liittyvää, lääkehoitokoulutusta ja omaan ammattialaan liittyvää.

Kaavio 10 Jos kaikille ammatillisten erityisoppilaitosten ohjaajille järjestettäisiin vertaispäivä, jossa olisi koulutusta ja mahdollisuus jakaa hyviä käytänteitä, osallistuisitko?



Tulos on hyvin yksiselitteinen (kaavio 10). 94,24 % vastaajista osallistuisi ohjaajien vertaispäivään. Kysymyksen vastauksissa oli lähestulkoon käsin kosketeltavaa innostusta ajatusta kohtaan. Tässä on mielestäni nyt oppilaitoksilla, tai miksei vaikkapa ammattiliitoilla, uskomaton tilaisuus ottaa asia työn alle. Miksi ohjaajat haluavat osallistua kyseiseen päivään? Vastaus oli suhteellisen yksimielinen, *verkostoituminen ja vertaistuki*, toivottiin, että työnantaja mahdollistaisi asian esimerkiksi sijaisilla kyseisen päivän ajaksi. Lisäksi toivottiin erikseen vankilaopetuksen ohjaajien vertaispäivää. Ne jotka eivät haluaisi osallistua, perustelivat asiaa sillä, että asia ei kiinnosta, ei ole aikaa ja työ uuvuttaa ja muutenkin liikaa.

5.1.5. Vapaa sana

Vapaaseen sanaan kyselylomakkeen lopussa tuli 82 vastausta. Määrä yllätti minut, tosin itselläni ei ollut ennakko-odotuksia asian suhteen. Ohjaajilla oli selkeästi paljon sanottavaa, yksi vastauksista valikoitui opinnäytetyöni nimeksi: ”Meillä ei onnistu etätyöskentely!”. Tämä oli mielestäni erittäin kuvaava lausahdus ohjaajien työstä ja toimenkuvasta. Tähän 82 vastaukseen mahtui lisäksi seuraavaa:

- tsemppauksia ja onnentoivotuksia opinnäytetyön kirjoittamiseen
- kannanottoja ohjaajien tärkeydestä
- tyytyväisyyden ilmauksia omaan työhön
- kritiikkiä työnantajaa kohtaan (mm. arvostus, lomautukset)

- toiveita siitä, että tämä opinnäytetyö tekee ohjaajia tunnettavamaksi
- toivomuksia, että informoin kun opinnäytetyö on valmis
- kiitoksia siitä, että teen tätä opinnäytetyötä
- kritiikkiä palkasta, palkka ja työn vaativuus eivät kohtaa
- kiitoksia selkeästä ja mielenkiintoisesta kyselystä
- toiveita, että resurssit ammatillisissa erityisoppilaitoksissa pysyisivät hyvänä
- toiveita, että ohjaajien koulutustaso kohenisi ja sitä myötä myös palkkaus
- kiitoksia työnantajaa kohtaan

5.2. Vertailu oppilaitosten välillä

Taulukko 4 Vastaajien ikä oppilaitoksittain

	Aitoon koulutus- keskus (N=6)	Bovallius (N=28)	Ijkk (N=25)	Keskus- puisto (N=34)	Kiipu- la (N=25)	Luovi (N=73)
18- 25	0%	0%	12%	2,94%	0%	5,48%
26- 35	33,33%	25%	28%	32,35%	28%	13,7%
36- 45	33,33%	32,14%	20%	26,47%	36%	30,14%
46- 55	33,33%	32,14%	24%	26,47%	24%	39,73%
56+	0%	10,71%	16%	11,76%	12%	10,96%

Merkillepantavaa **ikäjakaumassa** oppilaitoksittain on 18-25-vuotiaiden ja yli 56-vuotiaiden suuri määrä IJKK:ssa verrattuna muihin oppilaitoksiin. Samoin Luovin selkeästi pienempi 26-35-vuotiaiden osuus näkyy taulukosta selkeästi.

Taulukko 5 Työuran pituus oppilaitoksittain

	Aitoon koulu- tuskuskeskus (N=6)	Bovallius (N=28)	Ijkk (N=25)	Keskus- puisto (N=34)	Kiipula (N=25)	Luovi (N=73)
Alle vuoden	0%	0%	16%	11,76%	16%	13,7%
1-5 vuotta	33,33%	39,29%	48%	32,35%	36%	38,36%
yli 5 vuotta, kauanko?	66,67%	60,71%	36%	55,88%	48%	47,95%

Pisimmät **työurat** (yli 50 % vastaajista) löytyvät Aitoon koulutuskeskuksesta, Bovalliuksesta ja Keskuspuistosta. IJKK:sen kohdalla on vedettävissä johtopäätös, että työntekijöiden ikä näkyy tässä taulukossa, nuoret työntekijät, eivät ole ehtineet olla koulutuskeskuksen palveluksessa pitkään.

Erot valmentavan ja kuntouttavan opetuksen ja ohjauksen välillä verrattuna ammatilliseen perustutkinto koulutukseen olivat kokonaisuudessaan pieniä ja lähes kaikissa oppilaitoksissa vastaajat jakaantuivat 50 %/50 %. Joku muu mikä, vastauksia tuli eniten Bovalliuksesta.

Taulukko 6 Nykyisiin työtehtäviin kuuluu

	Aitoon koulutus- keskus (N=6)	Bovallius (N=28)	Ijkk (N=25)	Keskus- puisto (N=34)	Kiipula (N=25)	Luovi (N=73)
Opiskelijoiden avustaminen päi- vittäistoiminnoissa	33,33%	21,43%	12%	32,35%	8%	27,4%
Opiskelijoiden avustaminen luo- kassa	100%	85,71%	80%	88,24%	52%	76,71%
Opiskelijoiden yleistä ohjaamista	100%	92,86%	96%	94,12%	92%	91,78%

Opiskelijoiden yksilöohjaus(millaista?)	50%	71,43%	72%	70,59%	80%	72,6%
Yhteydenpitoa vanhempiin	83,33%	85,71%	52%	55,88%	88%	82,19%
Yhteydenpitoa hoitaviin tahoihin	66,67%	64,29%	48%	38,24%	72%	60,27%
Yhteydenpitoa opiskelijahuoltoon	100%	82,14%	80%	50%	64%	71,23%
Yhteydenpitoa opettajiin	83,33%	89,29%	96%	76,47%	84%	86,3%
Yhteydenpitoa asuntolaan	66,67%	78,57%	64%	55,88%	72%	64,38%
Opettajan työparina toimiminen	100%	96,43%	92%	94,12%	96%	91,78%
Toiminnan suunnittelua	50%	85,71%	80%	73,53%	92%	89,04%
Raportointia	100%	64,29%	64%	61,76%	88%	73,97%
Työssäoppimisen ohjausta/työssäoppimispaikkojen etsintää	66,67%	82,14%	84%	76,47%	88%	73,97%
Tutustujien ohjausta	33,33%	89,29%	68%	70,59%	88%	71,23%
Erilaisten oppimisympäristöjen järjestelyä	50%	82,14%	64%	64,71%	80%	69,86%
HOJKS-kokouksissa olemista	83,33%	71,43%	76%	76,47%	96%	79,45%
Opiskelijavalinnoissa mukana olemista	50%	53,57%	32%	26,47%	88%	28,77%
Työssäoppijoiden	33,33%	75%	32%	61,76%	76%	61,64%

ohjausta (esim. lähihoitajat)						
Koulutuksia	83,33%	60,71%	76%	55,88%	88%	65,75%
Yhteisiä kokouksia	83,33%	92,86%	84%	85,29%	100%	94,52%
Oppimateriaalien järjestämistä/tekoa	50%	96,43%	76%	85,29%	84%	80,82%
Muuta, mitä?	16,67%	42,86%	24%	35,29%	60%	27,4%

Taulukossa 6 näkyy, että Kiipulassa vastaajien työtehtäviin kuuluu selkeästi muita oppilaitoksia vähemmän **avustamissa päivittäistoiminnoissa** (8 %) ja **avustamista luokassa** (52 %). Tästä herää kysymys, mitä ohjaajat tekevät, jos he eivät ole luokkatilanteessa läsnä yhtenä käsiparina? Päivittäistoiminnoissa avustamisesta voidaan olla montaa mieltä ja se kuuluuko se ohjaajien työnkuvaan, on työnantajan päätettävissä. Tosin tässä varmaan olisi taas paikallaan kuulla myös ohjaajien mielipidettä.

IJKK:ssa (52 % ja 48 %) ja Keskuspuistossa (55 % ja 38 %) puolestaan vastaajat pitävät harvemmin **yhteyttä vanhempiin ja hoitaviin tahoihin**, onko tämä siis opettajan vastuulla? Toinen vaihtoehto on se, että opiskelijoilla ei ole hoitokontakteja ja he ovat jo sen ikäisiä, että vanhempiin ei pidetä yhteyttä. Keskuspuistossa (50 %) ei myöskään pidetä **yhteyttä opiskelijahuoltoon** samalla tasolla. Tarkoittaako tämä sitä, että ei ole tarvetta, tahtoa vai aikaa?

Kiipulassa (88 %) ja Aitoon koulutuskeskuksessa (100 %) vastaajille kuuluu selkeästi enemmän **raportointia**. **Oppimisympäristöjen järjestelyissä** löytyy jälleen hajontaa, jälleen herää kysymys, kuuluuko se opettajalle, vai eivätkö oppimisympäristöt vaadi varsinaisia järjestelyjä? Kaikissa oppilaitoksissa paitsi Kiipulassa (88 %) vastaajat ovat suhteellisen harvoin mukana **opiskelijavalinnoissa**. Mielestäni tämä on asia, johon ohjaajat tulisi ehdottomasti ottaa mukaan, ohjaajilla on erilaista näkemystä asiaan kuin opettajilla. Opiskelijavalinnat tuntuisivat luontevalta osalta työparityöskentelyä. Tarkoitus ei ole ylittää opettajan auktoriteettia ja päätäntävaltaa vaan olla avuksi.

Taulukko 7 Kokemus tasavertaisuudesta opettajan kanssa

	Aitoon kou- lutuskeskus (N=6)	Bovallius (N=28)	Ijkk (N=25)	Keskus- puisto (N=34)	Kiipula (N=25)	Luovi (N=73)
Kyllä, miksi?	66,67%	53,57%	44%	41,18%	68%	60,27%
Ei miksi?	33,33%	46,43%	56%	58,82%	32%	39,73%

Taulukosta 7 nähdään, että kyllä vastausten vaihteluväli on 41,18 %-68 %. Eli eroa on jonkun verran. Näkyköhän tuo yli parin kymmenen prosentin ero oppilaitosten arjessa jotenkin ja mistä se johtuu?

Valitettavaa oli huomata aineistosta, että **sijaiskorvauksien ongelma** esiintyy kaikissa muissa oppilaitoksissa paitsi Aitoon koulutuskeskuksessa. Toivottavasti tämä asia tulee jatkossa selviämään.

Tutkimuksen kannalta loppujen kysymysten analysointi oppilaitoksittain ei ollut merkityksellistä.

5.3. Vertailu sukupuolen ja iän mukaan

Luovin (46,67 %) ja IJKK:sen (15,56 %) vastaajista miehiä oli prosentuaalisesti enemmän.

Taulukko 8 Nykyiset työtehtävät sukupuolen mukaan.

	Sukupuoli	
	Mies (N=45)	Nainen (N=146)
Opiskelijoiden avustaminen päivittäistoiminnoissa	13,33%	26,03%
Opiskelijoiden avustaminen luokassa	68,89%	80,82%
Opiskelijoiden yleistä ohjaamista	82,22%	96,58%

Opiskelijoiden yksilöohjaus (millaista?)	53,33%	78,08%
Yhteydenpitoa vanhempiin	53,33%	81,51%
Yhteydenpitoa hoitaviin tahoihin	37,78%	63,01%
Yhteydenpitoa opiskelijahuoltoon	55,56%	74,66%
Yhteydenpitoa opettajiin	84,44%	86,3%
Yhteydenpitoa asuntolaan	57,78%	68,49%
Opettajan työparina toimiminen	95,56%	93,15%
Toiminnan suunnittelua	71,11%	87,67%
Raportointia	62,22%	74,66%
Työssäoppimisen ohjausta/työssäoppimispaikkojen etsintää	66,67%	82,19%
Tutustujien ohjausta	66,67%	76,71%
Erilaisten oppimisympäristöjen järjestelyä	66,67%	71,92%
HOJKS-kokouksissa olemista	60%	85,62%
Opiskelijavalinnoissa mukana olemista	40%	41,1%
Työssäoppijoiden ohjausta (esim. lähihoitajat)	33,33%	69,18%
Koulutuksia	53,33%	72,6%
Yhteisiä kokouksia	82,22%	94,52%
Oppimateriaalien järjestämistä/tekoa	64,44%	88,36%
Muuta, mitä?	22,22%	38,36%

Taulukon 8 mukaan miehet tekevät läpi kysymyssarjan ainakin prosentuaalisesti asioita vähemmän kuin naiset, lukuun ottamatta **työparityöskentelyä** opettajan kanssa. Syytä tähän en tiedä, eikä arvailu ole tarkoituksenmukaista. Tulos on vähintäänkin mielenkiintoinen. Muita merkittäviä eroja ei sukupuolien mukaan jaoteltuna tullut esiin.

Taulukko 9 Nykyiset työtehtävät iän mukaan

	Ikä				
	18-25 (N=8)	26-35 (N=44)	36-45 (N=56)	46-55 (N=61)	56+ (N=22)
Opiskelijoiden avustaminen päivittäistoiminnoissa	25%	20,45%	26,79%	21,31%	22,73%
Opiskelijoiden avustaminen luokassa	75%	84,09%	80,36%	75,41%	68,18%
Opiskelijoiden yleistä ohjaamista	100%	97,73%	100%	90,16%	72,73%
Opiskelijoiden yksilöohjaus (millaista?)	75%	70,45%	82,14%	62,3%	77,27%
Yhteydenpitoa vanhempiin	75%	68,18%	83,93%	70,49%	77,27%
Yhteydenpitoa hoitaviin tahoihin	62,5%	56,82%	60,71%	57,38%	45,45%
Yhteydenpitoa opiskelijahuoltoon	75%	59,09%	69,64%	78,69%	68,18%
Yhteydenpitoa opettajiin	62,5%	84,09%	87,5%	88,52%	86,36%
Yhteydenpitoa asuntolaan	50%	52,27%	69,64%	70,49%	77,27%
Opettajan työparina toimiminen	100%	95,45%	91,07%	96,72%	86,36%
Toiminnan suunnittelua	100%	84,09%	83,93%	83,61%	77,27%
Raportointia	62,5%	79,55%	71,43%	67,21%	72,73%
Työssäoppimisen ohjausta/työssäoppimispaikkojen etsintää	87,5%	72,73%	87,5%	77,05%	68,18%
Tutustujien ohjausta	75%	59,09%	80,36%	83,61%	63,64%
Erilaisten oppimisympäristöjen järjestelyä	50%	63,64%	69,64%	81,97%	63,64%
HOJKS-kokouksissa olemista	87,5%	77,27%	78,57%	83,61%	72,73%
Opiskelijavalinnoissa mukana olemista	12,5%	47,73%	41,07%	44,26%	27,27%
Työssäoppijoiden ohjausta (esim. lähihoitajat)	37,5%	68,18%	58,93%	60,66%	59,09%
Koulutuksia	62,5%	79,55%	76,79%	55,74%	59,09%

Yhteisiä kokouksia	87,5%	100%	87,5%	90,16%	90,91%
Oppimateriaalien järjestämistä/tekoa	62,5%	86,36%	83,93%	80,33%	86,36%
Muuta, mitä?	25%	36,36%	33,93%	29,51%	50%

Ikäryhmien välillä on joitakin eroavaisuuksia, mutta räikeimpänä näkyy ehdottomasti 18-25-vuotiaiden ja yli 56-vuotiaiden vähäinen osuus **opiskelijavalinnoissa**. Samoin nuoret työntekijät ohjaavat myös vähiten oppilaitokseen tulevia **työssäoppijoita**, onkohan tässä kyse siitä, että heillä ei katsota olevan taitoja siihen? Muut erot saattavat johtua esimerkiksi ryhmäkohtaisista eroista.

Mielenkiintoista on se, että 18-25-vuotiaista 75 % kokee olevansa **tasavertainen opettajan kanssa**. Muissa ikäryhmissä tasavertaisuuden kokeminen on vaihteluvälillä 50 %-56 %. Tässä voidaan jo pohtia, että vaativatko nuoret työntekijät opettajalta enemmän, kokevatko he asian eri lailla vai onko heillä vaan sattuneet kemiat kohtaamaan opettajan kanssa?

Huolestuttavaa puolestaan on se, että 37,5 % 18-25-vuotiaista ei saa korvausta **sijaistamisesta**. Muilla ikäryhmillä prosenttiosuus on 13,11 % ja 22,73 % välillä. Toivottavasti tässä ei ole kyse nuorten työntekijöiden kokemattomuuden tai tietämättömyyden hyväksikäytöstä. Muita mainitsemisen arvoisia eroavaisuuksia ei iän mukaan ollut löydettävissä.

5.4. Loppupäätelmät

Analysointisuunnitelmaani ei kuulunut tyypittely. Aineisto oli kuitenkin niin mielenkiintoinen, että tein ammatillisessa erityisoppilaitoksessa ohjaajasta keskiarvoa vastaavan ohjaajatyypin:

- nainen
- 46-55-vuotias
- työskennellyt ammatillisessa erityisoppilaitoksessa 8 vuotta
- työskentelee valmentavassa ja kuntouttavassa opetuksessa ja ohjauksessa

- kokee olevansa tasavertainen opettajan kanssa
- toimii opettajan sijaisena ja saa siitä korvauksen rahana
- käyttää oppilastietojärjestelmää
- henkilökohtainen työpuhelin
- ei henkilökohtaista tietokonetta
- jakaa työhuoneensa jonkun kanssa
- kuljettaa opiskelijoita oppilaitoksen autolla
- yksi ryhmä ohjattavanaan, jossa on 7-10 opiskelijaa
- ei saa työnohjausta
- ei ole ollut mukana mentorointi toiminnassa
- kokee tarvitsevänsä lisää koulutusta

Aineiston pohjalta voidaan vetää johtopäätös, että ohjaajat ovat suhteellisen tyytyväisiä työhönsä. Toimenkuva vaihtelee henkilöittäin ja oppilaitoksittain, mutta silti selkeitä samankaltaisuuksia oli löydettävissä. Mielestäni oppilaitosten tulisi kiinnittää huomiota ohjaajien arvostamiseen, heidän tekemäänsä työmäärään ja heidän työnsä näkyväksi tekemiseen. Lisäksi on ehdottomasta panostettava ohjaajien ja opettajien työparityöskentelyyn ja hyvään ja toimivaan vuorovaikutukseen. Itse näen, että avain opiskelijalähtöiseen työskentelyyn on siinä, että henkilökunta toimii yhteistyössä.

Tutkimuskysymykseni oli, mikä on ohjaajien toimenkuva ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Sain siihen vastauksen, että se on kaikkea sitä, mitä olin kysynytkin ja sen lisäksi vielä paljon muuta. Opiskelijoiden arjenhallinnan ja henkilökohtaisen elämän ongelmien ja asioiden ohjaaminen on selvästi suuri osa ohjaajien toimenkuvaa, mutta se ei konkreettisesti näy välttämättä ulospäin, varsinkaan alaa tuntemattomille henkilöille.

Tämä opinnäytetyö on avaus alalla tehtävälle tutkimukselle. Toivon, että joku innostuu tästä aiheesta jatkossa, yhtä paljon kuin minä, ja jatkaa tätä työtä. Tuntuu siltä, että tämä tutkimuksen lopputulos aiheuttaa enemmän kysymyksiä, kuin sen antaa vastauksia. Toisaalta, eikö se ole yksi hyvän tutkimuksen tunnusmerkeistä?

6. POHDINTA

6.1. Kyselylomakkeen hyvät ja huonot puolet

Kyselylomakkeissa on yleensä jälkeenpäin nähtävissä jotain parannettavaa. Niin myös tässä tutkimuksessa käytetyssä lomakkeessa. Hyvinä puolina voidaan mainita, että kyselylomake tuotti paljon mielenkiintoista ja aiheeseen liittyvää aineistoa. Kehittämistä olisi vaatinut osa kysymysasetteluista, ja vastausvaihtoehtoja tai selvennyksiä olisi saanut olla lisää ainakin seuraavissa kysymyksissä:

- Kysymys 5. Olen työskennellyt ohjaajana, olisi voinut olla lisää vastausvaihtoehtoja, joista vastaaja olisi voinut valita vaihtoehdon, jossa vuosia olisi ollut lisää. Tämä olisi helpottanut aineiston analyysiä.
- Kysymys 6. Oma koulutukseni, vastausvaihtoehtoja olisi voinut olla lisää esimerkiksi ohjaustoiminnan artenomi (AMK), muu ammattikorkeakoulututkinto, mikä, muu ammatillinen perustutkinto, mikä. Tämä olisi helpottanut aineiston analyysiä.
- Kysymys 7. Työskentelen pääasiallisesti, AVA ja TYVA vaihtoehtoja olisi voinut selventää lisäteksteillä valmentava 1 ja valmentava 2. Tämä oli aiheuttanut hämmennystä ja osa vastaajista oli vastannut työskentelevänsä valmentavassa ja kuntouttavassa opetuksessa ja ohjauksessa.
- Kysymys 9. Työtehtäviini mielestäni pitäisi kuulua, olisi pitänyt olla selventävä teksti, jossa ohjeistetaan valitsemaan kaikki kohdat, jotka vastaajan mielestä kuuluisivat hänelle. Nyt tätä kohtaa ei pystynyt analysoimaan kunnolla, koska vastaukset eivät olleet vertailukelpoisia.

Lisäksi kysymättä jäivät kysymykset työsuhteen laadusta, toistaiseksi voimassaoleva tai määräaikainen. Tämä oli rehellinen unohdus, en tullut ajatelleeksi että sitäkin olisi voinut kysyä. Lisäksi kysymättä jäi palkka. Tämä oli tietoinen ratkaisu, katsoin, että tämä kysymys ei välttämättä antaisi lisäarvoa tälle opinnäytteelle. Arvasin palkka-aiheen aiheuttavan keskustelua vastaajien keskuudessa ja halusin keskittyä toisiin asioihin. Palkka tuli esiin tutkimuksessa kuitenkin vastaajien toimesta, sitä ei tarvinnut erikseen kysyä.

6.2. Loppupohdinta

Opinnäytetyön kirjoittaminen oli minulle nopeatempoinen prosessi, jonka ajatustyötä olin kuitenkin tehnyt jo pitempään. Vaikka tämän opinnäytetyön kirjoittamiseen meni noin kuukausi, en koe, että se olisi jotenkin huonompi kuin työt joita kirjoitetaan jopa vuosia. Tällainen työskentelytapa vain sopii minulle.

Itse koen, että tietopohjan kirjoittaminen oli helpoin osa tätä opinnäytetyötä. Vaikka ohjaajuudesta ei ole paljoa kirjoitettu, tai kirjoitettu tieto on vanhaa, ja ohjaajuudesta ammatillisissa erityisoppilaitoksissa ei mitään, silti itse ohjaajana työskennelleenä on helppo koostaa teoriaa pienistäkin palasista.

Tutkimuksen tekeminen oli mielenkiintoista, mutta valehtelisin jos väittäisin, että se oli helppoa. Ei sen kai ole tarkoituskaan olla helppoa, mutta en tainnut odottaa, että se olisi ollut näin kuluttavaa. Aineiston analysointi on vaikeaa ja esitettävän aineiston rajaaminen on vielä vaikeampaa. Toivon todella, että tekemäni rajaukset palvelevat tarkoitustaan.

Muistan kun tutkimusviestinnän opintoja tehdessäni ihmettelin, että miten aineisto voi puhua tutkijalle. Nyt ymmärrän senkin. Tämän opinnäytetyön aineisto todella alkoi puhua, jopa välillä huutaa. Ohjaajat tuntuvat olevan värikästä joukkoa jolla on vahvoja mielipiteitä omasta työstään. Tämä toi mielestäni väriä tähän opinnäytetyöhön ja sen lisäksi, että tämä on minun näköiseni työ, se on myös vastanneiden ohjaajien näköinen työ. He antoivat lähtökohdat tälle työlle.

Hieman pelottaa, että millaisen vastaanoton tämä opinnäytetyö saa ammattialalla. Tulokset eivät ole välttämättä niitä kaikista mieluisimpia, mutta ainakin ne ovat rehellisiä. Nyt on kuultu ohjaajien ääntä ja he ovat saaneet mahdollisuuden vaikuttaa. Se mihin se riittää, onkin sitten aivan eri asia ja se riippuu myös työnantajapuolen näkemyksestä asioista. Tiedossa toki on myös se, että työn tekemiselle on aina jotkin reunaehdot ja kaikkia ei voi aina miellyttää. Täytyy myöntää, että ohjaajien asettamat toiveet tätä opinnäytetyötä kohtaan asettivat paineita.

LÄHTEET

Ameo-verkosto 2014 a. Ammatilliset erityisoppilaitokset. Viitattu 19.5.2014.
<http://www.ameo.fi/oppilaitokset>

Ameo-verkosto 2014 b. Opiskelun tukipalvelut ammatillisissa erityisoppilaitoksissa. Viitattu 21.5.2014. <http://www.ameo.fi/erityisopetus/opiskelun-tukipalvelut>

Ameo-verkosto 2014 c. Valmentava ja kuntouttava opetus ja ohjaus. Viitattu 21.5.2014. <http://www.ameo.fi/erityisopetus/valmentava-koulutus>

Ameo-verkosto 2014 d. Koulutustarjontataulukko. Alkavat koulutukset 2014-2015. Viitattu 21.5.2014. <http://www.ameo.fi/erityisopetus/koulutustarjontataulukko>

Ameo-verkosto 2014 e. Ammatillinen perustutkintokoulutus. Viitattu 21.5.2014.
<http://www.ameo.fi/erityisopetus/ammattillinen-perustutkintokoulutus>

Ameo-verkkosto 2014 f. Hakeminen. Viitattu 23.5.2014.
<http://www.ameo.fi/erityisopetus/hakeminen-ja-koulutuskokeilu>

Holopainen, Martti & Pulkkinen, Pekka 2013. 5.-8. painos. Tilastolliset menetelmät. Helsinki: Sanoma Pro Oy

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. 8. painos. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.

Kalliola T., Kurki A., Salmi M., Tamminen-Vesterbacka T. 2010. Matkalla ohjaajuteen. 1. painos. Helsinki: Kirjapaja.

Kauppila Reijo A 2005. Vuorovaikutus- ja sosiaaliset taidot. Vuorovaikutusopas opettajille ja opiskelijoille. Keuruu:Otava

Opetushallitus 2010 a. Edu.fi. Ammatillisen erityisopetuksen järjestäminen. Viitattu 19.5.2014.

http://www.edu.fi/ammattikoulutus/amatillinen_erityisopetus/opetussuunnitelmat_ja_opetuksen_jarjestaminen/amatillisen_erityisopetuksen_jarjestaminen

Opetushallitus 2010 b. Edu.fi. Ohjaava ja valmistava koulutus. Ammattistartti. Viitattu 21.5.2014. <http://www.edu.fi/ammattikoulutus/ammattistartti>

Opetushallitus 2014. Ammatillinen erityisopetus. Viitattu 23.5.2014. http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/amatillinen_erityisopetus

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2014. Ammatillista koulutusta koskevat lait ja säädökset. Viitattu 21.5.2014. http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/amatillinen_koulutus/lait_ja_saeaedokset/index.html

Saloviita, Timo 26.9.2012. INKLUUSIO ELI "OSALLISTAVA KASVATUS". Viitattu 21.5.2014. <http://users.jyu.fi/~saloviit/tutkimus/inclusion.html>

LIITTEET

Liite 1 Kyselylomakkeen kysymykset

Perustiedot

1. Työtehtävä

Asuntolaohjaaja/iltaohjaaja/vapaa-ajanohjaaja → kysymykseen 27

Avustaja/henkilökohtainen ohjaaja → kysymykseen 27

Ohjaaja

Opettaja → kysymykseen 27

2. Sukupuoli

Mies

Nainen

3. Ikä

18-25

26-35

36-45

46-55

56+

4. Oppilaitos jossa työskentelen

Aitoon koulutuskeskus

Luovi

Ijkk

Kiipula

Keskuspuisto

Bovallius

5. Olen työskennellyt ohjaajana

alle vuoden

1-5 vuotta

yli 5 vuotta, kauanko?

6. Oma koulutukseni

lähihoitaja

sosionomi (AMK)

nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaaja

yhteisöpedagogi (AMK)

Joku muu, mikä?

7. Työskentelen pääasiallisesti

Ammatillisiin opintoihin valmentavassa koulutuksessa
 Työhön ja itsenäiseen elämään valmentavassa koulutuksessa
 Ammatilliseen perustutkintoon tähtäävässä koulutuksessa
 Joku muu, mikä?

Työnkuva

8. Työtehtäviini kuuluu

Opiskelijoiden avustaminen päivittäistoiminnoissa (vessassa käyminen, syöttäminen, aamuhätykset)
 Opiskelijoiden avustaminen luokassa (koulunkäyntiavustajan tehtäviä)
 Opiskelijoiden yleistä ohjaamista (asioiden selvittelyä, ilojen ja surujen kuuntelua)
 Opiskelijoiden yksilöohjaus (millaista?)
 Yhteydenpitoa vanhempiin
 Yhteydenpitoa hoitaviin tahoihin
 Yhteydenpitoa opiskelijahuoltoon
 Yhteydenpitoa opettajiin
 Yhteydenpitoa asuntolaan
 Opettajan työparina toimiminen
 Toiminnan suunnittelua
 Raportointia
 Työssäoppimisen ohjausta/työssäoppimispaikkojen etsintää
 Tutustujien ohjausta
 Erilaisten oppimisympäristöjen järjestelyä
 HOJKS-kokouksissa olemista
 Opiskelijavalinnoissa mukana olemista
 Työssäoppijoiden ohjausta (esim. lähihoitajat)
 Koulutuksia
 Yhteisiä kokouksia
 Oppimateriaalien järjestämistä/tekoa
 Muuta, mitä?

9. Työtehtäviini mielestäni pitäisi kuulua

Opiskelijoiden avustaminen päivittäistoiminnoissa (vessassa käyminen, syöttäminen, aamuhätykset)
 Opiskelijoiden avustaminen luokassa (koulunkäyntiavustajan tehtäviä)
 Opiskelijoiden yleistä ohjaamista (asioiden selvittelyä, ilojen ja surujen kuuntelua)
 Opiskelijoiden yksilöohjaus (millaista?)
 Yhteydenpitoa vanhempiin
 Yhteydenpitoa hoitaviin tahoihin
 Yhteydenpitoa opiskelijahuoltoon
 Yhteydenpitoa opettajiin
 Yhteydenpitoa asuntolaan
 Opettajan työparina toimiminen
 Toiminnan suunnittelua
 Raportointia
 Työssäoppimisen ohjausta/työssäoppimispaikkojen etsintää

Tutustujien ohjausta
Erilaisten oppimisympäristöjen järjestelyä
HOJKS-kokouksissa olemista
Opiskelijavalinnoissa mukana olemista
Työssäoppijoiden ohjausta (esim. lähihoitajat)
Koulutuksia
Yhteisiä kokouksia
Oppimateriaalien järjestämistä/tekoa
Muuta, mitä?

10. Mainitsen kolme mielestäsi tärkeintä työtehtävääsi

- 1.
- 2.
- 3.

11. Mainitse kolme työtehtävää, jotka vievät mielestäsi eniten aikaa

- 1.
- 2.
- 3.

Työskentelyolosuhteet

12. Koetko olevasi tasavertainen opettajan kanssa

Kyllä, miksi
En, miksi

13. Toimitko opettajan sijaisena esim. sairaustapauksissa

Kyllä
En
Asia on hoidettu muuten, miten?

14. Opettajan sijaisena toimiessasi, saatko siitä korvauksen

Aikana
Rahana
En saa korvausta
En toimi sijaisena

15. Käytätkö työssäsi Wilmaa tai muuta vastaavaa oppilastietojärjestelmää

Kyllä
En

16. Onko sinulla käytössäsi henkilökohtainen työpuhelin

Kyllä

Ei

17. Onko sinulla käytössäsi henkilökohtainen tietokone

Kyllä

Ei

18. Onko sinulla käytössäsi henkilökohtainen työhuone

Kyllä

Ei

Jaan sen jonkun kanssa, kenen

19. Kuljetatko opiskelijoita autolla

Kyllä omallani

Kyllä, oppilaitoksen autolla

En

20. Montako ryhmää sinulla on ohjattavanasi

1

2

3

4

Enemmän, montako

21. Montako opiskelijaa sinulla on ohjattavanasi

1-6

7-10

11-15

16-20

21 tai enemmän, montako

Työhyvinvointi

22. Onko sinulle järjestetty työnohjausta

Kyllä

Ei

23. Millaista työnohjausta saat

Yksilömuotoista

Ryhmämuotoista

Tarvittaessa

Säännöllisesti, kuinka usein?

En saa työnohjausta

24. Oletko ollut mukana mentorointi- tai vertaismentorointi toiminnassa

Kyllä
En

25. Koetko tarvitsevasi lisää koulutusta

Kyllä, mitä?
En

26. Jos kaikille erityisammattioppilaitosten ohjaajille järjestettäisiin vertaispäivä, jossa olisi koulutusta ja mahdollisuus jakaa hyviä käytänteitä, osallistuisitko?

Kyllä, miksi → kysymykseen 28
En, miksi → kysymykseen 28

27. Kysely on suunnattu vain ohjaajille. Kiitos kuitenkin ajastasi!

28. Vapaa sana

Liite 2 Saatekirje rehtoreille

Hyvä rehtori!

Nimeni on Maria Iso-Oja ja opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa, Joensuun kampuksella. Teen opinnäytetyötä ohjaajista ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, osana Yhteisöpedagogin (AMK) opintojani.

Toivon, että voitte antaa minulle luvan toteuttaa kyselytutkimuksen webropol-pohjaisella lomakkeella oppilaitoksessanne. Tarvitsisin lisäksi ohjaajien esimiesten sähköpostiosoitteet, johon voin lähettää linkin saatekirjeineen ja he voisivat välittää sen sitten eteenpäin ohjaajille.

Voitte olla yhteydessä minuun asiaan liittyen joko sähköpostitse: xxxxx.xxx-xxx@xxxxx.xxx tai puhelimitse: xxx xxx xx xx. Ohessa linkki jossa voitte tutustua kyselylomakkeeseen ja sen sisältöön. Ettehän jaa linkkiä vielä ohjaajille!

<https://www.webropolsurveys.com/S/3E7DDD6BB5678646.par>

Yhteistyöterveisin: Maria Iso-Oja

Liite 3 Saatekirje esimiehille

Hyvä esimies!

Nimeni on Maria Iso-Oja ja opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa, Joensuun kampuksella. Teen opinnäytetyötä ohjaajista ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, osana Yhteisöpedagogin (AMK) opintojani.

Toivon, että voisitte välittää alla olevan viestin oppilaitoksessa toimiville ohjaajille. Asiasta on sovittu etukäteen rehtorinne kanssa. Kyse on opetusryhmissä toimivista ohjaajista, ei henkilökohtaisista ohjaajista, avustajista tai asuntolahenkilökunnasta. Kiitos!

Liite 4 Saatekirje ohjaajille

Hyvä ohjaaja!

Ohessa on linkki webropol-kyselyyn johon toivoisin sinun vastaavan. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Ohjaajat ovat alati kasvava ammattiala toisen asteen ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, mutta tutkittua tietoa heistä on kovin vähän. Vastaamalla kyselyyn annat tärkeää tietoa omasta ammatistasi ja voimme kaikki olla yhdessä kehittämässä ohjaajien työnkuvaa.

Minä puolestani olen Maria Iso-Oja ja opiskelen Humanistisessa ammattikorkeakoulussa, kansalaistoiminnan ja nuorisotyön koulutusohjelmassa, Joensuun kampuksella. Teen opinnäytetyötä ohjaajista ammatillisissa erityisoppilaitoksissa, osana Yhteisöpedagogin (AMK) opintojani.

Tuloksia tullaan käsittelemään opinnäytetyössäni niin, ettei yksittäistä vastaajaa voida tunnistaa. Kiitos ajastasi!

Kaikissa mahdollisissa kysymyksissä asiaan liittyen voitte olla yhteydessä minuun: puh: xxx xxx xx xx tai sähköpostilla xxxxx.xxx-xxx@xxxxx.xxx

Vastausaikaa on sunnuntaihin 11.5. saakka. Linkki kyselyyn:

<https://www.webpolsurveys.com/S/3E7DDD6BB5678646.par>

Liite 5 Muistutussähköposti

Hei!

Paljon on jo tullut vastauksia, kiitos niistä! Viimeistä viikkoa viedään, joten jos olet vielä vastaamassa niin tee se mahdollisimman pian!

T: Maria Iso-Oja